



EL INDEPENDIENTE

D. L.: SA-85-1984 Año XXXIV 2ª Época
nº 293 SEPTIEMBRE 2019

LAS 5C TAMBIEN EN ASPLA ??????

- Las 5C
- Los tribunales en lesión lumbar
- Seguridad y Salud
- Negociación Colectiva
- Lotería SITA-USO

Nace como una necesidad de tener relaciones con otras personas y de complementariedad para lograr retos que no se alcanzarían individualmente. Se origina también de la idea de agilizar y mejorar algunas condiciones que obstaculizan el desarrollo de tareas diarias y la consecución de objetivos en las organizaciones.

Cuando se trabaja en equipo, se aúnan las aptitudes de los miembros y se potencian sus esfuerzos, disminuye el tiempo invertido en las labores y aumenta la eficacia de los resultados.

Un grupo de personas se transforma en equipo en la medida en que alcanza cohesión.

Para ello se han de crear lazos de atracción interpersonal, fijar una serie de normas que dirijan el comportamiento de todos los miembros, donde la figura de un líder es fundamental, promover una buena comunicación entre el conjunto de integrantes, trabajar por el logro de los objetivos comunes y establecer relaciones positivas.

La cohesión de un equipo de trabajo se expresa a través del compañerismo y el sentido de pertenencia al grupo que manifiestan sus componentes. Cuanta más cohesión exista, mejor trabajarán sus miembros y más productivos serán los resultados de sus acciones.

Los roles del trabajo en equipo se pueden definir por tanto siguiendo el esquema de las '5c':

- Complementariedad
- Comunicación
- Coordinación
- Confianza
- Compromiso

Las empresas, las organizaciones, se replantean su forma de trabajar...

Hoy en día, lograr y mantener el éxito en las organizaciones requiere capacidades o talentos de muchos profesionales, no sólo de un empleado en particular, por ello, esta forma de trabajar basada en la cooperación de un conjunto de personas, en la que todos los participantes aportan conocimientos, forman un todo y son responsables de las metas comunes, es la más recurrida en cualquier tipo de empresa. puede afirmar que es la mejor manera de fomentar un buen clima laboral ya que potencia la motivación de los empleados y, por ende, la retención del talento, uno de los mayores retos hoy en día en las organizaciones. Por otra parte, la competitividad del panorama laboral actual, así como su dinamismo y flexibilidad, ha provocado que muchas empresas exitosas de todo el mundo hayan tenido que replantearse sus estrategias internas y formas de trabajo para permanecer en el mercado.

Las empresas han descubierto que a través del trabajo grupal se consiguen mejores resultados, más rápida y eficazmente, por tanto, la implantación de equipos de trabajo es un hecho.

Saber trabajar en equipo está muy solicitado

Las empresas, valoran cada vez más, además de la formación de los candidatos o que sean expertos en un determinado campo, otros aspectos imprescindibles para ser competitivos y ofrecer un servicio que tenga un valor añadido. A nivel de un auxiliar o a nivel de un responsable buscan implicación, pro actividad, liderazgo y buena gestión de equipos. Frases como "se valorarán competencias de buen trabajo en equipo" se incluyen dentro de los conocimientos exigidos, se habla de "incorporación al equipo" en la mayoría de puestos ofertados, es decir, es un requisito requerido para la incorporación al mundo laboral.

Según los datos recogidos en el estudio Randstad Workmonitor, somos conscientes de la importancia del trabajo en equipo y del aumento de rendimiento que éste produce, pero también, detectamos la necesidad de que se fomente dentro de las organizaciones.

LOS TRIBUNALES CONSIDERAN UNA LESIÓN LUMBAR EN EL VESTUARIO COMO ACCIDENTE DE TRABAJO

Dentro de la numerosa casuística que existe a la hora de considerar un accidente como laboral, es posible encontrar situaciones en las que el trabajador no haya comenzado su jornada laboral cuando sufre el accidente, como en el caso juzgado por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV), que reconoce como accidente de trabajo un tirón lumbar sobrevenido a una trabajadora cuando se cambiaba en el vestuario, antes del inicio de su jornada laboral.

La Sala de lo Social del TSJPV estimó un recurso de



suplicación de la trabajadora, que desempeñaba su actividad como auxiliar de enfermería en el Hospital de Cruces (Barakaldo), contra una sentencia emitida en respuesta a una demanda interpuesta por Mutualia, en la que se daba la razón a la misma, clasificando un tirón lumbar sufrido por la trabajadora como contingencia común en vez de profesional. La trabajadora permaneció más de un mes de baja.

Según la sentencia, la trabajadora, al ir a vestirse en el vestuario de la empresa para empezar a trabajar, notó un dolor intenso en la zona lumbar, acudiendo a la mutua, donde se le diagnosticó lumbago y se consideró el proceso no laboral, al no ocurrir el incidente en lugar y tiempo de trabajo. La jornada laboral de la trabajadora era ese día de 8:00 a 15:00.

La Inspección Médica del Servicio Público de Salud promovió un expediente de determinación de contingencia, que se resolvió por parte del INSS en octubre de 2017, determinando que la contingencia era profesional y no común, señalando a la mutua como responsable del

pago de la prestación por incapacidad temporal correspondiente al período de baja de la trabajadora.

Tras la resolución, la mutua interpuso una demanda

para que la contingencia por lumbalgia fuese declarada como común. Dicha demanda fue inicialmente estimada por el Juzgado de lo Social nº 5 de Bilbao, basándose en la no presunción de laboralidad del tirón lumbar, al encontrarse fuera del tiempo de trabajo, y tampoco ser considerado accidente in itinere, al encontrarse en las instalaciones del hospital cuando se produjo.

La trabajadora interpuso, contra la sentencia anterior, un recurso de suplicación, aduciendo infracción del artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social en el que "se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena".

El tribunal admitió el recurso de suplicación de la accidentada, además de una impugnación por parte de la mutua contra el citado recurso de suplicación, en noviembre de 2018; emplazando a ambos a una resolución final en enero de 2019.

La sentencia definitiva (nº 5/2019) estima que el accidente se produjo "con ocasión del trabajo", tal y como refleja la ley, y, además, se produjo en el lugar de trabajo, al encontrarse la trabajadora en los vestuarios del hospital.

La sentencia entiende que "es evidente que un tirón lumbar se puede producir en el ámbito laboral o fuera del mismo, pero en nuestro caso este se produjo ya en el lugar del trabajo y con ocasión del mismo, pues fue cuando, realizando una actividad preparatoria e impuesta por el propio quehacer profesional, cual es el vestido de la uniformidad laboral que proporciona el empleador, cuando se produce el mismo.

En concreto, al ir a colocarse el calcetín de trabajo. En consecuencia, entendemos que el caso se subsume en el punto 1 del artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social".

Como consecuencia de lo anterior, el Tribunal falló a favor de la trabajadora, el INSS, Osakidetza Hospital de Cruces y Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), confirmando la resolución del INSS que obligaba a la mutua al pago de la prestación, al considerar como contingencia profesional la lumbalgia.

Desde Sita-Uso, consideramos que la sentencia "no solo reconoce como accidente laboral una situación que no se habría dado de no tener que estar preparándose para el trabajo, sino que, además, demuestra que la consideración de contingencias comunes por parte de la mutua es reversible si se demuestra que el accidente obedece a causas laborales.

Por ello, animamos a todos los afectados por situaciones de este tipo a que hagan valer sus derechos, ya que no tiene la misma consideración un tipo de baja que la otra y, además, de repetirse la situación en un futuro, se puede demostrar su origen laboral", considera Sara García, secretaria de Acción Sindical y Salud Laboral.

¿CONOCES LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo es un documento aprobado por el Consejo de Ministros que marca las directrices a seguir por parte de las Administraciones Públicas para la implantación de políticas que favorezcan unas condiciones dignas de seguridad y salud en el trabajo. La última versión del documento fue aprobada por el Consejo de Ministros en abril de 2015 y abarca el período 2015-2020 y es el marco de referencia a la hora de orientar las actuaciones de las instituciones con responsabilidad de riesgos laborales hasta el año 2020. En el documento se establecen una serie de prioridades como son el análisis de causas y factores en los sectores de mayor siniestralidad, con objeto de reducir la misma a través de la implantación de programas de medidas preventivas. Se hace hincapié en que cada año se producen más de 500.000 accidentes de trabajo con baja, más de 500 accidentes mortales y más de 17.000 partes de enfermedades profesionales, cifras muy preocupantes para la sociedad a la vez que se debe incidir en los sectores de la construcción e industria que son los de mayor siniestralidad. Se refleja en el documento la preocupación en las actividades de fabricación de productos metálicos, construcción y transporte terrestre debido al elevado número de accidentes mortales. En cuanto a los factores sobre los que actuar para atajar el elevado número de enfermedades profesionales se encuentran los trastornos musculoesqueléticos; la exposición a sustancias peligrosas en el centro de trabajo; la atención a los trabajadores especialmente vulnerables como por ejemplo los trabajadores jóvenes, trabajadores temporales, trabajadores de mayor edad o trabajadoras embarazadas; los factores psicosociales de organización del trabajo; los nuevos riesgos emergentes derivados de las nuevas tecnologías, ingeniería genética, robótica y nano materiales; los hábitos de vida y la prevalencia de accidentes de trabajo en PYMES, debido a la falta de concienciación de la importancia de la prevención. La estrategia contiene una serie de objetivos específicos como son: la mejora de la eficiencia de los institutos nacionales y regionales de prevención de riesgos laborales, potenciar las actuaciones a través de instrumentos como la Inspección de Trabajo para asesorar, vigilar el cumplimiento de la legislación en materia de prevención, apoyar y promover la prevención de riesgos en las empresas promover la mejora de las condiciones de trabajo, con la participación de sindicatos y organizaciones empresariales, en las empresas y sectores de mayor riesgo. Fortalecer la participación de sindicatos y organizaciones empresariales y la implicación de empresarios y trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo. Desde USO queremos dar a conocer este tipo de documentos impulsados a nivel nacional con el fin de mejorar las condiciones de trabajo por parte de las instituciones, tal y como refleja la ley de prevención de riesgos laborales. Asimismo, incidimos en la necesidad de una valoración del cumplimiento de la estrategia cuando finalice su período de aplicación el próximo año para verificar su eficacia en el logro de unas dignas condiciones de trabajo.

¿QUÉ ES EXACTAMENTE EL IPC Y

POR QUÉ DEBEMOS REIVINDICARLO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

Esta semana hemos conocido el IPC correspondiente al mes de Agosto el índice que mide la inflación en España. Sus siglas corresponden a Índice de Precios al Consumo, y supone que mide los precios finales, los que pagamos los consumidores, no los precios al por mayor entre mayoristas. Para elaborarlo, el Instituto Nacional de Estadística elabora una “cesta de la compra”, en la que están incluidos todo tipo de productos, no solo aquellos de consumo básico, como alimentación, ropa, gastos de vivienda y transporte. En dicha selección, figuran también productos de ocio y cultura, y, desde hace unos años, los tecnológicos, por lo que suponen en el gasto de los hogares.

En cada provincia, el INE cuenta con seguimiento en una serie de establecimientos que no pueden hacer público que participen de la estadística. Así, se consigue tanto el IPC nacional como el de cada comunidad autónoma.

El INE publica el índice a mediados de cada mes, entre el 12 y el 15, sobre el mes anterior, validado por el Banco de España. A finales del mes anterior, ya publica una estimación en lo que se llama IPC adelantado.

A veces, varía 0,1% cuando el máximo organismo monetario del país confirma el dato. Cuando se publica el IPC de cada mes, se hace con la variación mensual con respecto al anterior, y también con la variación interanual, con respecto al mismo mes del año anterior.

Además, existe otro índice, IPC Armonizado (IPCA), exigido por la Unión Europea para comparar las inflaciones de todos los miembros con los mismos baremos, y que presenta alguna diferencia en la medición de algunos productos, como compraventa de automóviles o los seguros.

Pero, ¿por qué es importante el IPC en la negociación colectiva? El IPC mide cuánto suben los precios y, por lo tanto, si los salarios no suben al menos ese mismo porcentaje, estamos perdiendo poder adquisitivo. “El IPC no es un índice perfecto, pero es lo más parecido que tenemos a una medición real de la subida del precio de la vida. Por ello, reivindicar cada año al menos la subida del IPC supone mantener nuestros salarios actualizados. Congelar los salarios supone, de hecho, rebajarlos, perder adquisitivo. Congelarlos sería en realidad subir solo el IPC: no me suben el sueldo, pero no pierde valor con respecto a la inflación”.

¿Se considera entonces la subida del IPC una subida salarial? “No, la subida del IPC no debe considerarse una subida salarial. Una subida salarial tiene que suponer ganar capacidad de compra, que nuestro sueldo realmente mejore con respecto al mercado. Por lo tanto, la subida salarial efectiva es el porcentaje que negociamos cuando hablamos de ‘IPC + x’. De ese porcentaje depende realmente mejorar nuestros sueldos o simplemente equiparlos a final de año con lo que nos cuestan de más los mismos productos que consumíamos”, concluye Estévez. El IPC de diciembre, validado en enero, es el que se utiliza como referencia para la revalorización anual en la negociación colectiva.



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



Lotería SITA
Nº 05.436

SORTEO EXTRAORDINARIO DE NAVIDAD

El portador del presente recibo, juega la cantidad de CUATRO EUROS en el número arriba indicado, para el sorteo que se celebrará el día 22 de Diciembre de 2.019

Total: 5 Euros
Donativo: 1,00 Euro

Depositario: SITA

SORTEO 102/19
SON 5 EUROS
NÚM. PART. 0001

SINDICATO INDEPENDIENTE TRABAJADORES ASPLA

Califica a los 3 meses. Toda falta de pago o no presentación de este recibo, hace perder a la que sujeta en cada momento la legislación vigente, también la rebaja que dicha legislación dispone en la proporción correspondiente al valor nominal de estas participaciones.

ESTE AÑO VA HA SER EL NUESTRO, Y EL VUESTRO, QUE LA SUERTE NOS ACOMPAÑE
Puedes solicitar tus participaciones a los siguientes delegados del SITA- USO:



Benjamín (Impresoras)
Titi Calvente (Extrusión)
Juanma (Reocin)
Eusebio (Impresoras)
Rubén (Cortadoras)
Soto (Confección)

LA PINTADA



NO SE ENGAÑEN, LO UNICO QUE SE VA Y LUEGO REGRESA ES EL HAMBRE