



EL INDEPENDIENTE

D. L.: SA-85-1984 Año XXXIV 3ª Época
nº 316 Agosto 2021

honrado e integro

-Honrado e integro
-Registro de la jornada
-Trastornos musculoesqueléticos
-Solicitud

Burlesco: Que contiene, implica o denota burla. Este es el adjetivo que utiliza la Dirección en su comunicado con fecha 04/08/2021 para hablar sobre nuestro boletín.

Decirles que, por más que analizamos la carta, que alguien dejó en nuestro buzón, no encontramos ninguna burla en esas letras. Nuestro boletín es la única manera que encuentran muchos compañeros para poder decir la verdad (para ellos son calumnias), verdad que no se atreven a decirle a la cara a los jefes por ese miedo que desde la Dirección se encargan de instaurar cuando hay algún acontecimiento, ya sean convenios, elecciones, etc... Por cierto, habrá que ir preparándose para esas “visitas”, ya que como todos bien sabréis, el 28 de febrero del año que viene acaba la vigencia de este convenio. Bajan en esas fechas a “hablar” con nosotros para llenarnos los oídos con grandes palabras y promesas, por ejemplo, de unas categorías que una vez se soluciona el problema, se olvidó, y así intentar convencernos de lo que ni ellos creen. Casualidad o no, uno de los que más bajaba a pasarnos la mano, uno por uno, es esos momentos, diciéndonos que todos somos iguales, ahora resulta que solo le da la mano a unos muy pocos de buzo, para despedirse por su jubilación. Eso sí a los “suyos” a todos, de chaqueta para arriba. En fin, este no da para más.... Nos hablan en su escrito de falta de consideración al conjunto de personas que componemos la plantilla de esta Compañía. ¿Falta de consideración? ¿En serio? Nos lo dice una Dirección que no tiene consideración con quien vaya a pedir un “favor” para; cambiar de puesto porque tiene una lesión, cambiar de sistema de trabajo porque le ha cambiado la vida, compañeros que se han ido prejubilando y han tenido que estar hasta el último minuto de su vida laboral, en Aspla, tirando de ejes, bobinas, pallet, etc... como si de un chaval nuevo se tratara. Seguro que a todos nos viene a la cabeza el caso de un compañero con el cual no han tenido esa consideración. La respuesta siempre es la misma:” no te lo puedo dar, porque si te lo doy a ti se lo tengo que dar a todos”. ¿Os suena?. Queremos finalizar, dando un mensaje de tranquilidad a la Dirección diciéndoles que, trabajo en común, buena fe y convivencia, son valores que, por suerte, trabajamos día a día con ellos en mente. Estamos de acuerdo con ellos en construir un modelo de relaciones basado en el respeto a las personas, alejado de rencor y recelo, sí. Y nos gustaría que las nuevas generaciones que están entrando por las altas esferas se hagan cargo de estas palabras.

¿Que es el registro de jornada?

SITA-USO responde a las dudas más frecuentes sobre el registro de jornada. Todas las empresas están obligadas a llevar un control efectivo y real del número de horas que trabajan sus empleados. El Estatuto de los Trabajadores indica que el registro diario de jornada debe incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada trabajador y debe ser garantizado por la empresa. Mediante negociación colectiva, acuerdo de empresa o decisión del empresario previa consulta con los RLT, se organizará y documentará este registro de jornada. La empresa conservará los registros durante 4 años. Estarán a disposición de la plantilla, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

¿Cuál es la finalidad de registro de jornada?

La finalidad del registro de jornada es garantizar el cumplimiento de los límites en materia de jornada y descansos. Crear un marco de seguridad jurídica tanto para los trabajadores como para las empresas y posibilita el control por parte de Inspección. A través de él se facilita la resolución de discrepancias en cuanto a la jornada y sobre el salario, y se sientan las bases para acabar con un elemento de precariedad de las relaciones laborales. Se pretende corregir la situación de explotación empresarial y bajos salarios que afectan a muchos trabajadores que sufren abusos en su jornada laboral. Contribuye también a descubrir irregularidades como no remunerar las horas extras trabajadas por los empleados o el uso de contrataciones a tiempo parcial que en la práctica esconden contratos a jornada completa.

¿A quién se aplica?

El registro horario se aplica a la totalidad de trabajadores, a todos los sectores de actividad y a todas las empresas. Las empresas quedan obligadas al registro diario de jornada también respecto de trabajadores "móviles", comerciales, temporales, trabajadores a distancia o cualesquiera otras situaciones en las que la prestación laboral no se desenvuelve, total o parcialmente, en el centro de trabajo de la empresa.

¿Cómo me afecta como trabajador?

El sistema de fichaje no puede suponer ningún coste al trabajador. Pero además, a los trabajadores les garantiza que se computen todas las horas extraordinarias, se respeten los descansos y que,

en caso de su incumplimiento, se pueda acudir a Inspección disponiendo de una prueba válida.

El registro de horas extraordinarias, ¿es lo mismo que el registro de jornada?

El registro diario de jornada y el registro de horas extraordinarias son obligaciones legales independientes y compatibles, aunque pueden utilizarse simultáneamente para el cumplimiento de la obligación del cómputo de horas extraordinarias.

A efectos de la horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

¿Se aplica el registro a las horas extraordinarias por fuerza mayor?

Las horas extraordinarias derivadas de situaciones de fuerza mayor no se ven afectadas por la obligación de registro diario de la jornada. Su obligatoriedad y exigencia empresarial al trabajador permite exceder el número de horas que constituye la jornada ordinaria. Por lo tanto, prevalece la necesidad empresarial frente a la voluntariedad del trabajador de su realización, sin perjuicio de su registro.

¿Cómo se compensan las horas extras?

Lo primero que habría que tener en cuenta es el Convenio que se aplica a cada caso concreto. En segundo lugar, en el contrato individual se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

¿Qué consecuencias asume el empresario por falta del registro de jornada?

Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable. Realizar un registro de jornada laboral es obligación de todas las empresas, sin excepción, y el hecho de no disponer de un dispositivo de control es sancionable por la ITSS. La infracción grave por no disponer de un registro de la jornada es sancionable con multas entre 626 y 6.250 euros por empresa, no por trabajador que incumpla la norma. En caso de reincidencia acreditada, dicha cuantía aumenta.

¿Qué son los TME o trastornos musculoesqueléticos? Resolvemos todas tus dudas.

El término trastornos musculoesqueléticos o TME comprende un conjunto de lesiones y síntomas que afectan al sistema osteomuscular y sus estructuras asociadas. Esto es huesos, músculos, articulaciones, tendones, ligamentos, nervios y vasos sanguíneos.

¿Cuándo se consideran los TME relacionados con el trabajo?

Los TME relacionados con el trabajo son los que inducidos o agravados por el trabajo que se realiza y las condiciones en las que se desarrolla.

¿Cómo se originan estos trastornos?

Los TME pueden ser ocasionados por esfuerzos súbitos o repetidos. Los primeros, la mayoría de las veces de carácter accidental (sobreesfuerzos), producen lesiones tales como esguinces, dislocaciones, torceduras, fracturas, etc.

Los segundos, también llamados trastornos traumáticos acumulativos (TTA), se desarrollan como resultado a largo plazo de esfuerzos físicos repetidos que tienen un efecto de desgaste sobre las partes del cuerpo afectadas.

¿Cuáles son los TTA más frecuentes?

Los TTA de la espalda baja, dolor lumbar, aparecen causalmente asociados a los trabajos que implican manipulación manual de cargas. O relacionados con el mantenimiento prolongado de posturas incómodas, como sentado en sillas de diseño inapropiado. O de pie, en especial con el tronco inclinado o girado.

¿De qué tipo son estos trastornos acumulativos?

Los TTA pueden ser de tres tipos:

- De los tendones. Consisten en irritación e inflamación por rozamiento repetido, tanto de los propios tendones (tendinitis) como de las vainas tendinosas (tenosinovitis), al realizar esfuerzos en determinadas posturas extremas. Estas alteraciones pueden aparecer en la mano, muñeca, codo u hombro.

- De los nervios. Como el síndrome del túnel carpiano, el más común de ellos, que se produce por la compresión del nervio mediano a su paso, en la muñeca, por el pasaje que forman los huesos de ésta y los grandes ligamentos que unen estos huesos en la base de la palma de la mano. La compresión del nervio se produce en posturas que conlleven una flexión o extensión excesiva de la muñe-

ca, especialmente si va acompañada de la aplicación de fuerza.

- Del sistema circulatorio. Como ejemplo, el dedo blanco, inducido por exposición a vibración, fundamentalmente por el uso de herramientas vibrátiles. O el síndrome de salida torácica, que afecta a nervios y vasos de cuello y hombro. Se asocia al trabajo continuado o los esfuerzos repetidos con los brazos por encima de la altura de los hombros.

¿Qué es un factor de riesgo para los TME?

El factor de riesgo es una condición de trabajo que, cuando está presente o cuando supera cierta magnitud, si es cuantificable, eleva significativamente la probabilidad de aparición del daño que puede producir.

¿Cuáles son las situaciones potenciales de riesgo de TME?

Los TME aparecen principalmente cuando se dan estas situaciones:

- Manipulación manual de cargas.
- Movimientos repetitivos.
- Posturas forzadas.

¿Cuáles son los factores de riesgo en la manipulación manual de cargas?

- En el levantamiento de cargas: el exceso de peso, la carga de objetos voluminosos, la altura de carga, la espalda inclinada y girada, el agarre desfavorable, el levantamiento frecuente y el levantamiento en postura sentado.
- En el empuje y arrastre de cargas: la fuerza excesiva, la altura desfavorable de aplicación de la fuerza, la distancia recorrida en cada trayecto y la frecuencia del desplazamiento.

Además, se dan factores de riesgo comunes a las tareas de manipulación manual de cargas. Estos son vibraciones, temperaturas extremas, antecedentes de lumbalgia y embarazo.

¿Cuáles son los factores de riesgo en movimientos repetitivos?

Algunos de estos factores de riesgo del movimiento repetitivo son:

- la aplicación de fuerza.
- amplitud del movimiento.
- velocidad del movimiento.
- ausencia de pausas.
- la frecuencia de repetición del movimiento, al menos 2 por minuto.

¿Qué posturas se consideran forzadas?

Se consideran forzadas las posturas que implican flexiones, extensiones, inclinaciones laterales o giros del cuello. También inclinaciones o giros



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



POR CONSTUMBRE NO

18 de Agosto del 2021- SOLICITUD

Desde la sección sindical SITA-USO, por medio del presente escrito, alejado del rencor y recelo, apostando por el trabajo en común y la buena fe, queremos trasladar al departamento de r.r.h.h que, tras ser realizados los Cursos de Bombero 2021 y ser incluidos en la Brigada contra Incendios a varios de nuestros compañeros, esta sección SOLICITA la inclusión a dicha brigada, con su formación correspondiente, de los siguientes puestos:

Servicio de mantenimiento eléctrico y electrónico.....

Trabajadores y trabajadoras que se encuentre solos en su departamento.....

24 de agosto del 2021-RESPUESTA

Estimados señores.

En relación con su escrito recibido el 18.08.21 contestar, una vez consultados los diferentes departamentos implicados, que las brigadas contra incendios están actualmente dimensionadas para cubrir las necesidades básicas relacionadas con la extinción de incendios de las diferentes dependencias de trabajo de la empresa.

NO obstante, todos los años se hace una invitación extensiva a todo el personal de fábrica que, sin pertenecer a las brigadas contra incendios, quiera participar en las formaciones teórico-prácticas de extinción para mejorar sus conocimientos en este campo.

Agradecemos sus comentarios e interés mostrado.

Pd. Respuesta para construir un modelo de relaciones ,apostando por el trabajo en común y la convivencia y en especial para velar por la seguridad de los trabajadores.

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

