BOLETÍN INFORMATIVO DEL S.I.T.A.-U.S.O.

EL INDEPENDIENTE

D. L.: SA-85-1984 Año XXXIV 3ª Época

nº 316 Septiembre 2021

-Visto para sentencia
-Caja resistencia y solidaridad
-Síndromes laborales
-Solicitud

VISTO PARA SENTENCIA

El pasado día 16 del presente mes a las 12,45 horas, se nos cita en el Juzgado de lo Social 6 de Santander para la celebración de Conflicto Colectivo sobre los Desplazados a Reocin , demanda interpuesta por esta sección sindical SITA-USO.

Tras no llegar a un acuerdo, sin avenencia, en el Orecla el pasado mes de febrero , al que asistieron las demás secciones sindicales ,ccoo,su y ugt, donde por parte del su se adhiere a la demanda y el resto de las secciones (ugt y ccoo) se desentienden de dicha demanda , quedando a la espera para dicho día de la celebración del juicio .

Juicio que tras varias exposiciones por parte de los letrados tanto del nuestro D. Eduardo Porcelli, como parte demandante, como el letrado por parte de ccoo que se adhiere a la demanda (gesto que nos sorprendió) y defendiendo correctamente a los trabajadores. Por parte del otro sindicato presente se adhiere a las palabras y la exposición de nuestro sindicato, y no presenta ningún letrado. Otro gesto que NO nos sorprendió fue el de la única sección sindical (ugt), que estando citada a dicho juicio NO se presento , entendemos que al no presentarse no se preocupa ni por los trabajadores ,ni por el derecho de percibir una cantidad económica. Sabemos de sobra cual será la respuesta a sus afiliados y simpatizantes , una respuesta que ya somos todos adultos para saber que es mentira y que por lo único que se preocupan es por sus propios intereses , e intentar quedar bien con la empresa y sus jefes .Por parte de la empresa tuvo la única palabra su letrado, donde lo que mas hincapié hizo fue en que ,un elevado tanto por ciento de los trabajadores al ser trasladados a Reocin realizan menos kilómetros diarios , por lo que el traslado les favorece , exponiendo con documentación las direcciones de cada uno de los trabajadores de Reocin.

También se ratifico varias veces en que se firmo por ambas partes un convenio para una paz social y económica , a lo que por parte nuestra se le demostró que dicho plus ya estuvo presente en la plataforma de esta sección sindical y fue uno de los puntos más tratados en la negociación , hasta llegar al 5 o 6 acta negociador. Desde esta sección sindical entendemos ,y por eso se demandó, que todo trabajador que tenga su contrato fijo en Torrelavega y sea desplazado a Reocín debe cobrar un cantidad económica .

Quedando visto para sentencia y a la espera de ella , os iremos informando de todo lo que se refiera a este tema .Esperemos que sea positiva y mejore las condiciones de trabajo.

La Caja de Resistencia y Solidaridad (CRS) de USO ha abonado en los seis primeros meses de 2021 un total de 148.966 euros para apoyar a nuestros afiliados.

En los seis primeros meses de 2021 se han abierto un total de 28 expedientes de la Caja de Resistencia y Solidaridad (CRS) de la USO. De ellos, 19 han sido huelgas; 5 corresponden a despidos; 3 sanciones y 1 expediente por invalidez o fallecimiento.

En total la CRS ha abonado hasta junio de 2021 un total de 148.966,99€. En 2020, la CRS abonó 191.935 euros y en 2019, la cifra fue de 90.000 euros.

"Hay que resaltar el primer semestre de este año como el de más alto gasto en los últimos 5 años. La conflictividad laboral se ha traducido en huelgas bastantes largas con la particularidad de haberse producido en empresas en las que contamos con mucha afiliación", explica Lola Robles, responsable de CRS.

Industria y Región de Murcia, las más castigadas por la conflictividad laboral

Si analizamos los datos semestrales de la Caja de Resistencia de USO por federaciones profesionales, la más castigada por esta conflictividad ha sido la Federación de Industria (FI-USO), con un gasto total de casi 85.000€. Por detrás, se encuentra la Federación de Servicios (FS-USO) donde la CRS ha abonado cerca de 60.000 euros.

Por territorios, ha sido la Región de Murcia la que más gasto ha realizado aunque en este caso no por la cantidad de conflictos sino por la duración de los mismos y la alta afiliación en las empresas afectadas (SECOM Iluminación y Transporte de Viajeros Murcia-LAT).

Le siguen Canarias, donde la Caja de Resistencia de USO ha tenido que apoyar a nuestros afiliados en la Administración General del Estado, Cenpol Seguridad, Kalise o Siemens Maquinarias; y Madrid, donde ha actuado en Groundforce, Indra y John Deere.

USO es el único sindicato a nivel estatal que cuenta con Caja de Resistencia y Solidaridad, un importante instrumento para la acción sindical y de apoyo económico a nuestros afiliados en sus reivindicaciones.

El TSJC declara nula la pretensión de Ambuibérica de acabar con las guardias de 24 horas.

La sentencia, con origen en una demanda promovida por USO, vuelve a calificar de "mala fe y temeridad" la actuación de la empresa concesionaria del transporte sanitario en Cantabria y la condena en costas

Santander a 27 de septiembre de 2021. La empresa Ambuibérica ha sufrido un nuevo revés en los tribunales. EL TSJC ha ratificado la sentencia del Juzgado Nº4 de Santander que declaraba nula la modificación sustancial impuesta por la empresa al cambiar de turnos de 24 horas a 8 horas.

En esta ocasión el TSJC ha tachado de "mala fe" la actuación unilateral de la empresa. El origen de esta modificación es la reacción a la demanda promovida por USO, ganada en los tribunales, por la cual se reconocía un exceso de jornada, y por tanto horas extras, de más de 50.000 horas anuales.

El TSJC hace una severa crítica al proceder de la empresa al intentar realizar ésta una nueva modificación sustancial con los mismos argumentos que ya habían sido juzgados como ilegales en una anterior sentencia del mismo tribunal. Según la ponente de la sentencia, magistrada Mercedes Sancha, Ambuibérica insiste en la modificación sustancial cuando debería haber seguido el procedimiento de la modificación del convenio equivocando de forma clara el procedimiento.

Manifiesta la sentencia que se pretende "dejar sin efecto los pronunciamientos judiciales previos que anulaban la implantación del mismo sistema de trabajo a turnos de 8 horas rotativo, con seis días de descanso, dejado sin efecto por inadecuación del cauce del art. 41 ET seguido. El que vuelve a intentar. No sustentada la MSCT colectiva impuesta en este sino en el art. 82.3 ET, que no es el seguido"

La empresa, según la sentencia, parte de un relato distinto al concluido en la instancia que, precisamente, avala la conclusión de la mala fe en la negociación seguida por la empresa y temeridad en su actuación.

Actitud procesal temeraria, porque la cosa juzgada es una proyección del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva y seguridad jurídica, exigiendo que las resoluciones judiciales tengan la eficacia que supone la ejecución en sus propios términos y el respeto a la firmeza de las situaciones jurídicas declaradas.

Síndromes laborales

Conocer los principales síndromes laborales e identificar sus síntomas es fundamental para prevenirlos. Desde SITA-USO te explicamos los más comunes, relacionándolos con los riesgos psicosociales que provocan.

Los síndromes laborales se han disparado coincidiendo con la pandemia. Estos síndromes están relacionados con riesgos psicosociales y pueden afectar al desempeño de un trabajo y provocar problemas de salud mental a quien los sufre.

A continuación, te explicamos los síndromes laborales más comunes entre los trabajadores, como son el síndrome del trabajador quemado o burnout; el del trabajador burbuja; del impostor; de Munchausen o el de Estocolmo laboral.

-Síndrome del trabajador quemado o burnout.

El síndrome del trabajador quemado fue reconocido en 2019 por la Organización Mundial de la Salud como enfermedad. Se trata de un trastorno adaptativo crónico o cuadro de estrés crónico, que resulta del esfuerzo intenso y sostenido en el tiempo que soporta la persona, con una sobreexigencia y tensión que generan importantes riesgos de contraer enfermedades, pudiendo afectar negativamente al rendimiento y la calidad del servicio profesional.

-Síndrome del trabajador burbuja

Otro de los síndromes laborales más comunes es el del trabajador burbuja. Lo sufren quienes sienten permanentemente que no desconectan por completo de su trabajo. Se trata de una situación agravada con la implantación acelerada del teletrabajo y la consecuente hiperconectividad laboral que provoca tecnoestrés. El tecnoestrés es una enfermedad causada por la incapacidad para enfrentarnos a las nuevas tecnologías de un modo psicológicamente saludable.

-Síndrome del impostor.

El síndrome del impostor trata de la incapacidad que tienen algunas personas para asumir y atribuirse los éxitos y logros alcanzados en el ámbito profesional. Suelen considerar que estos son producto de la suerte, la coincidencia o la ayuda de otras personas. Esta percepción provoca un miedo constante a ser descubiertas por un engaño basado en el sentimiento de que no se merecen el cargo que desempeñan.

-Síndrome de Munchausen

El síndrome de Munchausen es otro de los síndromes laborales más comunes. Se trata de un trastorno psicológico que lleva a provocar conflictos para tener la oportunidad de resolverlos ellos mismos, con el propósito de buscar un reconocimiento para mejorar su reputación. Suele darse en perfiles de personas supervisoras inexpertas, con poca formación y que se sienten amenazadas, con miedo a perder su puesto por alguna persona más capacitada. Usan su posición para crear incendios y pretender ser indispensable al solucionarlos. Después, realiza farragosos informes, aunque haya sido una nimiedad, en los que remarca las causas y orígenes de la situación, explica minuciosamente los pasos que siguió para encontrar y aplicar las medidas adecuadas y eliminar la contrariedad para la empresa.

-Síndrome de Estocolmo laboral

En el síndrome de Estocolmo laboral, muchas personas sufren ofensas por parte de sus superiores, pero no las detectan como tales e incluso llegan a justificarlas, haciéndose más vulnerables y perdiendo capacidades para el desempeño de su actividad. En estos casos, se ha diferenciar entre ofensas puntuales o continuas o entre violencia psicológica o acoso psicológico en el trabajo.

En ningún caso, las personas no deben tolerar faltas de respeto o violencia psicológica en su puesto de trabajo, por lo que a la menor incidencia se debe poner a actuar el preceptivo protocolo frente a la violencia. Si no estuviera articulado, es función de los delegados de prevención promover su elaboración.

Cuidar el clima laboral

Todos los síndromes laborales que hemos descrito tienen consecuencias negativas para la persona que los sufre, para el entorno cercano y para la empresa en su conjunto.

Por ello, la empresa debe permanecer atenta para que el clima laboral sea lo más estable y calmado con el objetivo de se refleje en el estado de ánimo de la plantilla.

Para medir el clima laboral se deben distinguir entre aquellas variables que atañen a las características individuales de la persona; las que tienen que ver con las características del trabajo y las relativas a la situación laboral en sí misma. La dirección por objetivos es una política que los representantes de los trabajadores puede proponer para establecer un sistema de recompensas, que haga que las personas se consideren motivadas y realizadas en su puesto de trabajo.

UNIDOS POR TUS DERECHOS
SITA
USO

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

@sita_uso
www.sita-uso.com
sita-uso@sita-uso.com

MISMA EMPRESA , MISMAS CONDICIONES

Desde esta sección sindical Sita-Uso, y tras varias quejas por varios trabajadores de Empresas Temporales ETTS, en base a la negativa del abono económico en varios permisos retribuidos, días de descanso, etc. Esta sección sindical ya hizo entrega el pasado día 30 de septiembre, un escrito al departamento de Recursos Humanos con el fin de que se nos sea entregada una copia completa con sus anexos de los acuerdos de prestación de servicios, suscritos entre Aspla y la Empresa Temporal .Es un deber de información de la empresa a las Secciones Sindicales y el derecho de información sobre las contratas que presten servicios para Aspla.

Entendemos que los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los periodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

Tendrán derecho a que se les aplique las mismas condiciones referidas a:

-Remuneración,
-Duración de la jornada,
-Horas extraordinarias,
-Periodos de descanso,
-Trabajo nocturno,
-Vacaciones,
-Días festivos ,
-Igualdad de trato
-……

La empresa usuaria(Aspla) responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como la indemnización económica derivada de la extensión del contrato de trabajo. Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato se haya realizado incumplimiento lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de la presente Ley.

De no haber ningún acuerdo por parte de Empresa y Empresa Temporal esta sección sindical tramitara todas las gestiones legales para que todo trabajador que cumpla sus servicios en Aspla, se les apliquen las mismas condiciones laborales y económicas.

LA PINTADA