

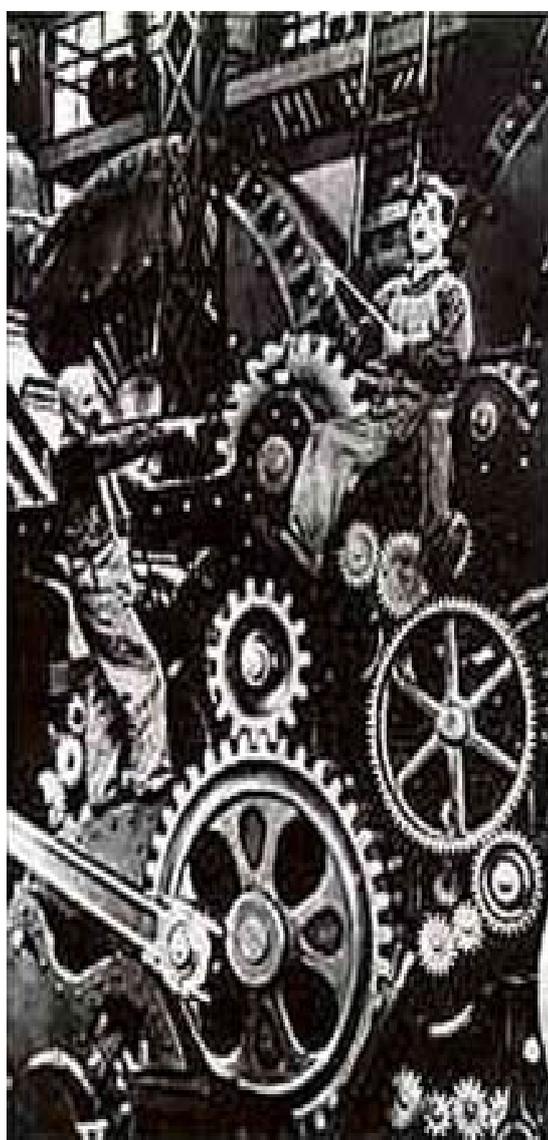


CGestT@mp

CGT-LKN ESTAMPACIONES BIZKAIA

GUIA PARA LA DEFENSA DE L@S TRABAJADORES/AS

GUÍA de acogida:



derechos
y
mucho
MÁS



¡ ESTÁS EN ESTAMPACIONES BIZKAIA!

Un saludo desde la sección sindical de CGT-LKN.

Como sabrás esta empresa en la que te encuentras pertenece al Grupo Gestamp, multinacional que cada vez abarca más sectores, en este caso toca Gestamp Automoción, la estampación metálica de componentes para la automoción, aunque también engloba, eólicas, biomasa, solares y un cada vez más largo etc.

Esta guía que se te entrega pretende ser una herramienta de información y consulta para que te dotes de derechos y deberes que tienes, más algunos consejos para que no te pisen. Por desgracia la política preventiva, entre otras cosas, deja mucho que desear en la fábrica, así que cuídate de incurrir en tareas extrañas que puedan implicar un riesgo para tu salud pues ten en cuenta que el hecho de ser nuev@ favorece que te utilicen como les venga en gana sabiéndote desconocedor/a de tus derechos y funciones en los diferentes puestos en los que te puedes encontrar. Informarte que ya ha habido varios accidentes mortales en las instalaciones, sea cual sea el motivo y el error, que este dato te sirva para mantenerte alerta.

Pretendemos orientarte sobre asuntos que creemos de tu interés, esta es una modesta y cordial invitación para compartir esfuerzos e iniciativas. A su vez consideramos que es un texto cuya intención es ser mejorado con tu aportación personal.

A pesar de nuestra intención es posible que para abordar aspectos concretos sientas que necesitas más información o apoyo, no lo dudes, las puertas de CGT-LKN están siempre abiertas, comunícate con nuestros delegados para recabar la información que aquí te falte y encontrar ese imprescindible apoyo ante situaciones de especial dificultad. Quienes hemos realizado esta Guía, confiamos en que te sea de utilidad y esperamos haber acertado con nuestra labor.

Si no es así háznoslo saber pues quizás estemos equivocad@s.

INDICE:

QUE ES CGT-LKN	PAGÍNA 3.
GENERALIDADES BÁSICAS	PAGÍNA 3.
NÓMINA Y PAGAS EXTRA	PAGÍNA 4.
PERMISOS RETRIBUIDOS	PAGÍNA 6.
SALUD LABORAL	PAGÍNA 8.
BAJA POR ENFERMEDAD (INACAPACIDAD TEMPORAL)	PAGÍNA 9.
MUTUAS.....	PAGÍNA 9.
SALIDAS DE EMERGENCIA Y PUNTOS DE ENCUENTRO	PAGÍNA 13.
AGUANTAR A LA O EL JEFE (mal- trato de mandos)	PAGÍNA 14.
INDEMNIZACIONES POR CORTES	PAGÍNA 15.
DROGODEPENDENCIA	PAGÍNA 16.
CONTRATOS MÁS HABITUALES QUE SE DAN EN ESTAMPA	PAGÍNA 17.
QUE HACER ANTE UN DESPIDO O FIN DE CONTRATO	PAGÍNA 17.
FINIQUITO	PAGÍNA 18.
¿QUE PASA SÍ?	PAGÍNA 19.
CONTACTO	PAGÍNA 20.

Para empezar **CGT-LKN es un sindicato anarquista** donde se apuesta por los intereses de l@s trabajadorxs, por un modelo social igualitario y por un equilibrio en este nuestro único planeta habitable conocido.



Desde 1910 fecha en la que se constituyó la Confederación Nacional del Trabajo, CNT, hasta los 80, cuando se decidió participar en los comités de empresa y nos constituimos como CGT, Confederación General del Trabajo, siempre hemos defendido a l@s trabajadorxs, por que nosotr@s somos trabajadorxs, con errores, con aciertos, con coherencia, honestidad y transparencia.

Somos un sindicato independiente y Autónomo, no dependemos de ningún partido político o grupo de presión. No somos un sindicato corporativo ni Amarillo. Despreciamos los sindicatos que se auto proclaman “Libres” e “independientes”, que persiguen el interés propio o la compensación económica de sus gestores, estamos en contra de esa casta sindical que se perpetúa, años y años en los despachos de las empresas repartiendo miguitas y comiendo longanizas, ¿os suena verdad?.

Somos asambleari@s, decidimos l@s trabajadorxs en nuestras correspondientes Asambleas, no tenemos líderes, ni jefas ni jefes, nuestros delegados son puramente coordinadores de los acuerdos tomados en las mismas.

Defendemos la autogestión económica y podemos decir que la sección sindical de estampa la practica cada vez con más fuerza. Nuestra representación sindical está compuesta por dos delegados de empresa de un total de 17, y un enlace sindical.

NO SOMOS UN SINDICATO DE SERVICIOS

Somos un sindicato con servicios y no un sindicato de servicios. Contamos con una asesoría laboral pues no somos expert@s en derecho laboral y el asesoramiento de profesionales es siempre necesario por las políticas empresariales que sufrimos diariamente.

El nuestro es un sindicato con las **puertas abiertas a la participación** en todo, tanto sindical como social y creemos que la pregunta que deberían hacerse nuestr@s afiliad@s es ¿qué puedo hacer yo en mi sindicato?

El modelo sindical que nos pretenden instaurar como oficial es una oficina más de atención al o la trabajadora, donde te solucionarán tus problemas con la menor molestia para ti. Vamos, que la lucha contra el capital es un engorro muy complicado para el que están destinados únicamente una minoría especializada que vela por tus derechos y negociaciones. Y muy de vez en cuando te proporcionarán una insignificante participación en asambleas para que únicamente ratifiques lo que han pensado.

Este **no es el sindicalismo de CGT-LKN**. Las tendencias sindicales oficiales tienden a llevar al trabajador/a hacia el individualismo en el que está sumergida esta sociedad. Mientras que el modelo de CGT es el propio de un movimiento organizado de trabajadorxs que quieren alcanzar la plena posesión de derechos sobre su vida con una concepción de sociedad **justa, igualitaria y solidaria**.

Este sindicalismo necesita, por tanto, de una mayor implicación de l@s trabajador@s, así como de un buen mecanismo de organización, una gestión y una **práctica activa** y, fundamentalmente, **de una actuación cotidiana ética**. Este sindicalismo se llama **ANARCOSINDICALISMO**.

GENERALIDADES BASICAS DEL DIA A DIA DE ESTAMPA

Disfrute de horas:

Con carácter general el o la trabajador/a que disponga de horas de libre disposición podrá disfrutarla siempre que lo comunique con suficiente antelación.

Horario comedor: El horario de comedor comienza a las 13:00h. para las personas que trabajan a relevos. Si eres de oficinas o trabajas a jornada partida debes acudir a partir de la 13:15h. Te recomendamos que respetes los horarios.

Horario Botiquín: En caso de urgencias de 08:00 a 17:30h de lunes a jueves, viernes de 08:00 a 14:00h.

Ho-

orario de consulta médica: de lunes a jueves de 8:30 a 9:30 y de 15h a 16h. Los Viernes de 8:30 a 9:30h.

Extensión de teléfono: 15333.

Si vas a faltar al trabajo por cualquier motivo comunícalo a la empresa ya sea a tu responsable, a personal o a los guardas si es fin de semana. Telefono: 944 507 000

Compartir coche: Te aconsejamos que si puedes compartas coche para venir al kurro, ganarás en salud.

Guantes: Debes deshacerte de los guantes en cuanto tengan algún defecto echándolos a los Big-Bag para su correcto tratamiento.

Saca el número de guantes que necesites de la máquina y si esta está vacía, díselo a tu responsable.

12h de descanso entre jornadas: No te pueden obligar a trabajar si entre jornada y jornada no han pasado 12h. Tiempo estipulado en el Estatuto de l@s trabajadorxs como el necesario para que puedas ejercer tus funciones en unas condiciones saludables. No lo consentas.

NOMINA Y PAGAS:

El convenio de Estampa lo puedes encontrar en nuestra Web: www.cgt-lkn.org/estampa

La nomina se cobra normalmente el día 5 del mes siguiente por domiciliación bancaria. Cada mes se coloca una nota en los tablones de anuncio indicando la fecha de ingreso de las nóminas que se repartirán en el Departamento de Personal o buzónearán en las taquillas si es el caso.

En la nómina se detallan lo siguientes conceptos (en caso que correspondan):

NOTA: Los datos económicos marcados con dos asteriscos(**) corresponden a 2011 y al Nivel 2 del sistema de categorías HAY (Técnico especialista I).

1. **Sueldo** (Salario Base), concepto al que se le aplica subida salarial: 30 o 31 días x precio/día. ****Precio día: 49'87€**
2. **Carencia de Incentivo:** Se trata de un incentivo fijo: 30 o 31 días x 15% precio día. ****Precio día: 7'4805€**
3. **Antigüedad:** Se pagan los quinquenios, contando desde la fecha de alta en la empresa, independientemente de que el tipo de contrato haya cambiado (ej: eventual, indefinido). Se cobra desde el mes siguiente a haber cumplido el quinquenio. (nº de días del mes x antigüedad)/5 años. ****Precio día con un quinquenio: 1'251€**
****Precio día con dos quinquenios: 2'502€**
8. **Plus relevo:** Concepto variable al que le afecta la subida salarial anual y que se computa en nómina del 16 del mes anterior al 15 del que corresponde la nómina entregada. Artículo 36. ****Precio día: 3'57€**
10. **Plus nocturno:** 42% del sueldo o salario base por noche trabajada.
14. **Prima producción** Es un concepto al que se le aplica subida salarial sobre una cantidad fija. Artículo 35. ****9'06€ por día.**
35. **Plus 4º Relevo:** 20% del sueldo o salario entre 8h, por el número de horas trabajadas a 4º relevo. Se cobra del 16 al 15 del mes.
36. **Plus calendario 5º turno:** 30% del sueldo entre 8, por el número de horas trabajadas a 5º relevo. Se cobra del 16 al 15.
800. **Descuento comedor:** Se descuenta ****2,55€** por cada comida. Se utiliza la tarjeta de fichar para acceder y luego se te descuenta en nómina del 16 al 15.
- 900, 901, 902, 903: **Descuentos generales de Seguridad Social e I.R.P.F.***

*La cuantía del descuento del IRPF, depende del estado civil y del número de hij@s a cargo que sean menores de 21 años.

Teniendo en cuenta todos estos conceptos, el líquido a percibir se obtiene restándole al total devengado el total de las retenciones.

Pagas Extras: Artículo 33.

Tod@s l@s trabajadorxs de Estampaciones recibimos 2 pagas extras y una prima por Objetivos.

-La prima por objetivos se pagará el 15 de Mayo.

-Las pagas deberían hacerse efectivas en estas fechas:

15 Julio y 22 de Diciembre

por un importe de 30 días según la fórmula siguiente:

Sueldo día + carencia incentivo + Plus profesional + Antigüedad x 30 días (+Plus relevo x 20 días).

Los conceptos en negrita se añaden si trabajas a relevos.

Paga de vacaciones: Artículo 34. Resulta de la suma de los siguientes conceptos:

Sueldo día+ carencia de incentivo+antigüedad+ plus profesional (si es tu caso)+ media anual de los meses de enero a julio.



NOMINA

ENPRESA / EMPRESA ESTAMPACIONES METAL. VIZCAYA		GSKo INSKRIPZIO-ZK. / N.º INSCRIPCION S.S. 48 00085973 66	
HELBIDEA / DOMICILIO CL S.VICENTE EDIF.ALBIA 3 DEP. BILBAO		LANTOKIA / CENTRO TRABAJO ESTAMPACIONES VIZCAYA, S.A	
LANGILEA / TRABAJADOR		MAILA / CATEGORIA TEC.ESPECIAL. FP II	GSKo AFILIATU-ZK. / N.º AFILIACION S.S.
SARTZE-DATA / FECHA INGRESO	MATRIKULA-ZK. / N.º MATRICULA	NAN / D.N.I.	ATALA / SECCION ESTAMPACION/DIR
HILABETEA: JUNIO		LIKIDAZIO-ALDIA (E)TIK PERIODO LIQUID. DEL 1/06/2004	(E)RA AL 30/06/2004
MES:		EGUNAK GUZTIRA TOTAL DIAS 30	
		EPIGRAFA / EPIGRAFE 071	

ANBARK Formulario 928, S.A

KODEA CLAVE	AZALPENA CONCEPTO	KOPURUA CANTIDAD	PREZIOA PRECIO	SORTZAPENAK DEVENGADO	KENKARIAK A DEDUCIR
1	SUELDO	30,00	37,6613	1.129,84	
2	CARENCIA INCENTIVO	30,00	5,27	158,10	
8	PLUS RELEVOS	22,00	2,8865	63,50	
10	PLUS NOCTURNIDAD	6,00	15,82	94,92	
14	PRIMA PRODUCCION			136,56	
35	PLUS CALENDARIO 40	240,00	0,8003	192,07	
900	Cotización cont. comunes	4,70 %	1.986,70		93,37
901	Cotización desempleo	1,60 %	1.986,70		31,79
902	Cotiz. formación profes.	0,10 %	1.986,70		1,99
903	Retención I.R.P.F.	15,00 %	1.774,99		266,25
GSKo KOTIZAZIO OINARRIA - BASE COTIZACION S.S.					
ORDAINSARIA / REMUNERACION	GAIN ORDAINKETA HANBANAKOA PP. EXTRAS	GUZTIRA / TOTAL	KOTIZAZIO-OINARRIA KA BASE COTIZACION SIDERO	KOTIZAZIO-OINARRIA LI B. COTIZACION A. T. E. P. DESEM.	SORTZAPENAK GUZTIRA TOTAL DEVENGADO
1.774,99	211,71	1.986,70	1.986,70	1.986,70	1.774,99
KOTIZAZIO OINARRIA, APARTEKO ORDIAK BASE COTIZACION NORAS EXTRAS	ATXIKIPENAK GUZTIRA TOTAL RETENCIONES	AURRERAKINA ANTICIPO			JASO BEHARRAKOA LIQUIDO A PERCIBIR
	393,40				1.381,59

ENPRESAREN SINADURA ETA ZIGILUA
FIRMA Y SELLO DE



JASO NUEN / RECIBI

5 de JULIO de 2004

*****Marcajes Incorrectos***** 1

PERMISOS RETRIBUIDOS

Se acuerda que el abono de los permisos retribuidos y licencias se realice sobre el salario íntegro, entendiéndose como la suma de los siguientes conceptos salariales: salario base, carencia de incentivo, plus profesional, plus de relevo, plus nocturno, plus calendario 4º o 5º turno, plus cambio días calendario, plus penoso, peligroso y prima de producción.

L@s trabajadorxs tendrán derecho a permisos retribuidos, previo aviso y justificación por las siguientes causas:

Caso de fallecimiento de cónyuge o compañer@ : 6 días naturales.

Caso de fallecimiento de hij@s, padre, madre, herman@s, niet@s o abuel@s naturales o polític@s: 4 días naturales.

Caso de hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

-Del cónyuge o compañer@ 3 días laborables.

-De hij@s, padre, madre, herman@s, abuel@s y niet@s consanguíne@s o polític@s: 2 días laborales.

Manteniéndose el criterio establecido en este apartado (días naturales), en los supuestos que den lugar a licencia retribuida por enfermedad y/u hospitalización el derecho de disfrute de los días de licencia podrá escalonarse mientras dure el hecho causante y se sustituyan días laborables por días laborables (nunca se podrá escalonar la licencia que caiga en día festivo por calendario).

Si por tales motivos necesita hacer un desplazamiento superior a 200 Km. desde el límite del término municipal donde se encuentra el puesto de trabajo, el plazo anterior se ampliará en 2 días naturales más.

Asistencia a urgencias de cónyuge, hij@s, padre y madre consanguíne@s, si la estancia fuera de horario laboral supera las 4 horas el/la trabajadora tendrá derecho a disfrutar media jornada laboral al día siguiente. Si es durante la jornada laboral cuando sucede, la licencia será por el tiempo necesario.

Acompañamiento a intervención quirúrgica que no requiera reposo domiciliario de cónyuge, compañer@, hij@s, madre y padre consanguíne@s: si se produjera esta circunstancia durante la jornada laboral la licencia será por el tiempo necesario.

- En caso de matrimonio de padre, madre, hij@s, herman@s naturales o polític@s: 1 día natural.
- En caso de nacimiento de hij@s o adopción: 4 días de trabajo efectivo de cada trabajador o trabajadora afectad@.

En caso de parto por cesárea 6 días de trabajo efectivo de cada trabajador o trabajadora afectad@.

En caso de complicaciones posteriores al parto, que precise que el o la recién nacid@ permanezca hospitalizad@ durante un período superior al de la licencia correspondiente de nacimiento de hij@s, y siempre que se justifique, se ampliará la licencia 3 días laborables.

Si el o la recién nacida sigue hospitalizad@ la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En los casos de nacimientos de hij@s prematur@s o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizad@s a continuación del parto, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día.

- En caso de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho: el/la trabajador@ tendrá derecho a 20 días naturales, independientemente de las vacaciones. En el caso de acumularlos se deberá avisar expresamente.

En el caso de disfrutar este permiso al inscribirse en el registro de parejas de hecho, si posteriormente, la misma pareja se casa, no podrá volver a disfrutar este permiso.

Caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse durante la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.

Caso de lactancia de un/a hij@ menor de 9 meses a elección de la trabajadora una hora de ausencia del trabajo al día, que podrá dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al o la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La o el trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

- Documento Nacional de Identidad: se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos durante el período de coincidencia.
- Traslado de domicilio: 1 día natural.

Médico de cabecera: tiempo necesario para consulta médica (16 horas anuales incluyendo aquí las horas de acompañamiento familiar de padres e hij@s consanguíneos).

Médico especialista tiempo necesario para consulta médica con el especialista de la seguridad social.

L@s especialistas de consultas privadas se incluirán dentro de las 16 horas de médico de cabecera.

Para los demás casos de licencias retribuidas, estaremos a lo dispuesto en el Art. correspondiente del Convenio del Metal de Bizkaia vigente en cada momento.

Si el hecho causante ocurre durante la jornada de trabajo, el trabajador podrá ausentarse una vez conocido el hecho y el día será considerado como día de trabajo efectivo. La licencia correspondiente comenzará a computar a partir del día siguiente.

Permisos para exámenes.

L@s trabajadorxs que por circunstancias académicas regladas, solicitando con suficiente antelación, tendrán derecho al tiempo necesario para concurrir a exámenes, de forma retribuida.

Tod@ trabajador/a tiene derecho a solicitar permisos para la formación, aunque suponga modificaciones en su calendario u horario laboral.

El o la trabajadora deberá presentar por escrito ante la Dirección de la empresa, la correspondiente solicitud de permiso con 30 días de antelación al disfrute del mismo. En dicha solicitud se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución (horario lectivo, períodos de interrupción, duración) y lugar de impartición.

Se informará de las solicitudes recibidas a la representación legal de l@s trabajadorxs.

La empresa deberá resolver en el plazo máximo de 15 días, a partir de la recepción de la solicitud.

A fin de valorar tal solicitud, la empresa podrá tener en cuenta las necesidades productivas y organizativas de la misma, para lo que recabará la opinión de l@s representantes de l@s trabajadorxs, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente la realización del trabajo en la empresa.

Justificaciones.

En todos los casos de concesión de permisos retribuidos o no retribuidos, por las circunstancias regladas en los artículos anteriores. Deberán ser justificados documentalmente por l@s trabajadorxs ante la oficina de Personal.

En el caso de documentos oficiales que sean necesarios para la correcta comunicación a Seguridad Social o para la elaboración de la nómina mensual el plazo máximo de entrega en Personal será de 3 días.

***Nota:**

Los días naturales son los días reales, es decir incluyen los sábados, domingo y festivos.

Los días laborables son todos los días del año salvo los domingos y los festivos, sean de ámbito nacional, autonómico o local.

Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento que los matrimonios, siempre que se aporte certificado acreditativo.

Las Parejas de Hecho dispondrán en esta Empresa de los mismos derechos laborales que el resto de parejas, siempre que se justifique mediante la inscripción en el registro civil de parejas de hecho, certificado de convivencia, empadronamiento o declaración por escrito avalada por al mínimo tres trabajadores de la empresa .

El compute del disfrute de las licencias retribuidas, se iniciará desde el momento en el que el o la trabajadora cesa en el trabajo. Y si has cumplido tu jornada laboral, empezará a contarse a partir del siguiente.

Para mas información, puedes remitirte al Convenio de la Empresa o al Convenio Provincial del Metal que los puedes encontrar en nuestra web: www.cgt-lkn.org/estampa

SALUD LABORAL

La salud laboral comprende las normas técnicas y medidas sanitarias, de tutela o de cualquier otra índole, que tengan por objeto:

Eliminar o reducir los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo.

Estimular o desarrollar en l@s trabajadorxs y empresas una actitud positiva y constructiva respecto a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Lograr, individual o colectivamente, un óptimo estado de salud.

En Estampaciones Bizkaia ya ha habido varios accidentes de gravedad. Se consecuente y responsable de lo que haces y cuida que tu compañer@ haga lo mismo.

La salud laboral y el medio ambiente afectan directamente a la calidad de vida de tod@s l@s trabajadorxs. Como trabajador/a no te cortes a la hora de exigir la defensa de la salud laboral y de la salud ambiental.

Conseguir un medio ambiente saludable tanto en el centro de trabajo (donde te afecta directamente a tí) como en el exterior (donde afecta además a otr@s trabajadorxs y vuestras familias) es algo por lo que tod@s l@s trabajadorxs debemos luchar.

Si la actividad de tu empresa genera desastres ambientales, denúncialos; el/la empresari@ quizás argumente que los puestos de trabajo peligran si la empresa modifica dicha actividad; pero no te dejes engañar, lo que peligras es su beneficio y la salud de tod@s.

En trabajos manuales como los que en general hacemos en estampaciones es muy importante que cuides las posturas, favorezcas que tu cuerpo no acabe como una uva pasa y si te parece sigue estos consejos:

-No debes mantener durante mucho tiempo la misma postura, ya sea estando de pie o sentad@. Cambia la posición del cuerpo y efectúa movimientos suaves de estiramientos musculares.

-Deben realizarse pausas (nos corresponden 3 pausas o descansos cada dos horas si trabajas a relevos).

-Las personas cuyas ocupaciones les exige permanecer sentad@s durante muchas horas, deben levantarse cada cierto tiempo y realizar unos sencillos ejercicios de relajación y gimnástica compensatoria.

-No es aconsejable permanecer de pie en la misma posición durante mucho tiempo. Si tu trabajo lo requiere debes tratar de mantener una apertura entre tus extremidades inferiores o piernas que te permita repartir el peso no sólo en los pies si no a lo largo de las mismas, alternar un pie levantado con el otro descansándolo sobre algo (reposapiés, pequeña banqueta, etc.).

Por lo que se refiere a la conducción de vehículos, no es aconsejable hacerlo durante más de dos horas consecutivas sin descansar, estirar las piernas o simplemente bajarse y andar un poco.

Recuerda que las piezas siempre debes agarrarlas controlando la fuerza para que no se te resbalen y para que no se te contracture el cuerpo.

PROTECCIÓN AUDITIVA PERSONA

El oído es un órgano muy sensible que debemos proteger con tapones o auriculares, sobre todo cuando las medidas técnicas de reducción del ruido resultan insuficientes.

A parte de los efectos en la salud(sordera, trastornos nerviosos, cardíacos, digestivos, perturbaciones del sueño, etc.) el ruido puede incrementar el riesgo de accidente laboral porque dificulta:

- La comunicación
- La concentración.
- La percepción de señales de advertencia.

Si el ruido en tu puesto de trabajo te obliga a levantar la voz para hacerte entender a un metro de distancia, probablemente estas expuest@ al riesgo de sordera.

En la empresa existe un servicio médico con un horario que va de las 8 a las 17:30h. de lunes a jueves y de 8 a 14h. Los viernes. Para consultas rutinarias de 08:30 a 9:30 y 15:00 a 16:00 salvo los viernes que es sólo por la mañana. Número de teléfono 15 333 y 15 085.

COMUNICACIÓN ENTRE TRABAJADORES Y SERVICIO MEDICO

Es muy importante informar al servicio médico de todas las dolencias que creamos puedan tener como causa el trabajo, de esta manera no se esconderán los problemas físicos que ocasiona. Se deben limitar los comentarios sobre aficiones deportivas o Hoobys y similares, con el fin de no crear confusiones perjudiciales para tod@s sobre el origen de las patologías. Ya sabes como funcionan las mutuas, cuando te duele el codo o la muñeca te dicen que es de las bolsas de Exploski o de fregar los cacharros y así hasta el infinito.



INCAPACIDAD TEMPORAL

BAJA POR ENFERMEDAD COMUN (TE LA DA EL O LA MEDICO DE CABECERA)

La baja puede ser derivada de enfermedad común o accidente no laboral o derivada de accidente o enfermedad profesional; es importante esta distinción puesto que según cual sea la causa de la incapacidad, los porcentajes a aplicar para el cálculo de la prestación (lo que cobras) y las bases sobre las que se aplican son distintas.

Según nuestro convenio de empresa (artículo 27) se puede llegar a cobrar hasta el 100% del salario según tabla.

Absentismo menor o igual al 2%, se cobra 100% de:

El porcentaje a cobrar se obtiene de la base de cotización

Absentismo entre el 2% y el 3%, se cobra el 90% de:

del mes anterior entre los días trabajados del mismo,

Absentismo entre el 3% y el 5%, 80% de:

de aquí se obtiene la base diaria que se multiplica por los

Absentismo superior al 5% según legislación.

días de baja, a esto se le resta lo cobrado por conceptos

De baja y por fin a esta cifra se le aplica el % de

Absentismo que por desgracia no aparece en nómina

LEGISLACION

Para enfermedad común y accidente no laboral, la prestación se calcula aplicando sobre la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la fecha de baja, los siguientes porcentajes:

Los 3 primeros días no se cobra a no ser que haya acuerdo con la empresa. En el caso de Estampa la 1ª baja del año existe un acuerdo en el que no se cobra el primer día, el segundo y tercer día se cobra la mitad. En la 2ª Baja del año no se cobra.

del día 4 al 1560% a cargo de la empresa.

del día 16 al 2060% a cargo de la Seg. Social.

del día 21 en adelante75% a cargo de la Seg. Social.

¿Qué hacer si coges la baja?

Si te encuentras enferm@ por enfermedad común (gripe etc.) o accidente no laboral (fuera del trabajo) debes de avisar al departamento de personal, a tu responsable o a los guardas el mismo día que coges la baja en el teléfono: 944 507 000

El parte que te entregará la o el médico de cabecera lo debes entregar en el departamento de personal **en un plazo máximo de 3 días desde su expedición.** En caso de que no puedas entregarlo personalmente también lo puede entregar un/a compañero/a, un familiar o mandarlo por email: **rrhhbizkaia@gestamp.com**

Recuerda la importancia de entregarlos en papel cuando te reincorpores.

¿Qué hacer al recibir el alta?

Debes **Empezar a trabajar al día siguiente** de la fecha de alta y al igual que los partes de baja, el de alta lo deberás **entregar en el Dpto. de Personal.**

Cuando se trata de un accidente o enfermedad que no tiene causa laboral. La mutua de **ESTAMPACIONES NO ESTA AUTORIZADA** para gestionar la prestación económica. Pero en otras empresas puede que si lo tengan contratado, en este caso consúltalo o mira en la web: www-cgt-lkn.org/estampa/guiadeautodefensadelasmutuas.pdf

MUTUAS

Por definición las **Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales** son asociaciones empresariales sin ánimo de lucro, que existen en España, constituidas con el principal objeto de colaborar en la gestión de la Seguridad Social en concreto en la gestión de las Contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y en la gestión de la prestación económica de Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de Contingencias Comunes.

Las Mutuas se financian a través de las cuotas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, que recauda para ellas la Tesorería General de la Seguridad Social y que son a cargo exclusivo de las empresas y un porcentaje de la cuota por Contingencias Comunes, que reciben como contra- prestación por la gestión de la prestación económica de Incapacidad Temporal derivada de las Contingencias Comunes que realizan.

La mutua que tenemos es Mutua Vizcaya Industrial (Mutualia). Esta en: Centro asistencial de Iurreta, calle Bidabarrieta 17-19.

Accidente laboral o enfermedad profesional.

La mutua se hará cargo de la prestación de servicios médicos y farmacéuticos, pudiendo dar de alta por estas contingencias. (La mutua puede prestar otros servicios con recursos propios o concertados y su asistencia sanitaria comprenderá el tratamiento quirúrgico, farmacéutico, las prótesis y la ortopedia, la cirugía plástica y reparadora, así como el tratamiento rehabilitados).

Cuando estás de baja por accidente laboral, la mutua se hará cargo de la prestación económica por Incapacidad Temporal(IT) desde el primer día durante un periodo de 12 meses, prorrogables otros 6 más.

Cuando se produce un accidente laboral que suponga la ausencia del trabajo como mínimo de un día, la empresa debe rellenar el volante de asistencia a la mutua para ser atendid@ y si esta nos deniega la atención nos dirigiremos a la INSS.

Puedes ir a la mutua sin el volante fuera de tu horario laboral.

¿Que hacer si la mutua no nos da la baja y nos manda al o la médico de cabecera?

1. Solicitar y rellenar la hoja de reclamaciones en la mutua detallando los hechos y todas las explicaciones necesarias. Una copia te la tienes que guardar.
2. Acudir al o la médico de la Seguridad Social para solicitar la baja por contingencias comunes, explicando todo lo ocurrido con la mutua.

Ponerse en contacto con **CGT-LKN**.

¿Que hacer si el o la médico de la mutua te da el alta y no estás conforme?

1. Rellenar la hoja de reclamaciones de la mutua y ponerse en contacto con **CGT-LKN** para informar de los hechos, con el fin de intentar contactar con la mutua y solicitar que recapacite en su decisión, así como preparar una posible demanda.
2. Notificar la disconformidad con el alta ante la Inspección para ello tienes 4 días.
3. Si todavía estamos enferm@s ir al o la médico de cabecera para solicitar la baja y acto seguido reclamar ante la inspección médica. Debemos incorporarnos al kurro aunque hayas hecho la reclamación, porque si no es motivo de sanción.

Podemos impugnar el alta de la mutua ante la INSS en un plazo de 30 días.

La mutua te da el alta, pero mantiene la rehabilitación.

1. Si nuestro estado de salud no nos permite realizar nuestro trabajo se debe solicitar de nuevo la baja.

La rehabilitación, en este caso, debe de hacerse en tiempo efectivo de trabajo y se debe comunicar al servicio de prevención.

¿Quién me pagará el subsidio o prestación económica?

Por accidente laboral o enfermedad profesional: Mientras estemos en activo, la empresa se encarga de pagarnos mediante pago delegado que después le abonará la Seguridad Social.

Si se acaba el contrato, nos pagará la Mutua por pago directo hasta que nos den el alta médica. Después pasaremos a cobrar el paro del INEM.

Por enfermedad común o accidente no laboral: Mientras estemos en activo la empresa nos paga mediante pago delegado que después le abonará la Seguridad Social).

Si se acaba el contrato, nos pagará la Mutua por pago directo hasta que nos den el alta médica. Después pasaremos a cobrar del INEM el paro si aún nos queda.



¿Qué duración puede tener una incapacidad temporal?

El periodo máximo son 12 meses, excepto cuando el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) prevea que dentro de los seis meses siguientes la o el trabajador puede ser dado de alta por curación, sin superar en total 18 meses.

Si a los 18 meses el Instituto Autónomo de Evaluaciones Médicas considera que puede haber una invalidez, emite el “alta con propuesta de invalidez” dando una nueva prórroga más, de 3 meses, en el que la o el trabajador continuará percibiendo la prestación de IT hasta la resolución por parte del INSS.

Cuando se trate de **enfermedad profesional**, puede haber un periodo de observación de 6 meses prorrogable en 6 meses más.

¿Cuándo puedo perder o me pueden suspender la prestación económica por incapacidad temporal?

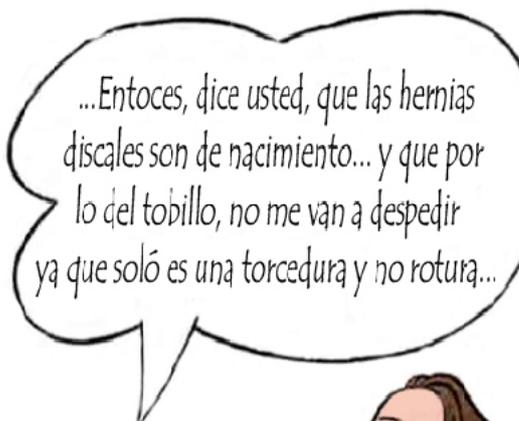
Este derecho se nos puede negar, anular o suspender, por actuación fraudulenta para obtener o conservar el subsidio, por trabajar por cuenta propia o por cuenta ajena mientras estamos de baja o rehusar o abandonar el tratamiento sin causa razonable.

Si la Mutua tiene que hacerme pruebas complementarias, rehabilitación o visitas, que comporten desplazamientos. ¿Quién se hace cargo de los gastos de desplazamiento?

La Mutua se tiene que hacer cargo de esos gastos, pero tendrán que ir avalados por una o un facultativo que nos atienda y que justifique estos desplazamientos. Dependiendo de la gravedad de nuestra situación médica, la Mutua misma puede facilitarnos un medio de transporte.

¿Cuándo comenzaré a cobrar la prestación económica?

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional: Comenzaremos a cobrar la prestación económica desde el día siguiente del accidente, ya que el día del accidente lo tenemos que cobrar como día trabajado, aunque el accidente se produzca a primera hora.



En caso de enfermedad común o accidente no laboral: Desde el cuarto día de la emisión del comunicado de baja de la o del médico de cabecera (salvo pacto en convenio que mejore esta prestación).

¿Qué pasa si estoy de baja por accidente laboral y finaliza mi contrato de trabajo?

Continuarás percibiendo la prestación económica y asistencial a cargo de la Mutua, hasta el alta médica o la extinción de la incapacidad temporal (sin consumir el paro) Posteriormente pasarás a la prestación de paro (si tienes derecho).

¿Qué hago si la Mutua, después de tenerme unos días de baja, me deriva a la o el médico de cabecera de la Seguridad Social y no estoy de acuerdo?

En primer lugar, la o el médico de la Mutua nos tiene que dar un informe donde explique las razones que tiene para derivarnos a la Seguridad Social, con este informe iremos a la o el médico de cabecera y le explicaremos los motivos por los que consideramos un accidente o una enfermedad laboral y no común. Si la o el médico de cabecera también entiende que lo que nos pasa es derivado del trabajo, tendrá que activar la instrucción 1/2007 del ICAM y será el INSS el que determinará si es accidente laboral o no.

En el supuesto de que la Mutua vulnere nuestros derechos como usuari@s,

¿Qué procedimiento podemos seguir?

En cualquier establecimiento de la Mutua tienen que tener hojas de reclamaciones, donde podemos exponer de forma detallada nuestra reclamación al Gobierno Autonómico. También podemos hacer un recurso ante el Juzgado de lo Social y denunciarlo a Inspección Médica. Es necesario informar de la queja a la Comisión de Control y Seguimiento de la Mutua, órgano de representación institucional de los sindicatos y empresari@s, donde los sindicatos mayoritarios tienen representación.

¿Cómo puede ser que digan las Mutuas que pagan mi sueldo cuando estoy de baja por enfermedad común o accidente no laboral, si es mi empresa la que lo hace?

Las empresas de más de 6 trabajadorxs están obligadas a hacer lo que se le llama pago delegado a sus trabajadorxs, es decir, la empresa nos paga y esta cantidad la resta de las cuotas que tiene que hacer efectivas a la Seguridad Social.

¿Puedo negarme a ir a la Mutua?

Puedes hacerlo si quieres, pero la ley permite a las Mutuas que si una o un trabajador/a no acude cuando es convocad@, puede activar el alta administrativa. ¿Qué quiere decir esto? El o la trabajador/a está de baja médica (por la o el médico de cabecera), pero le deja de pagar el subsidio económico, por tanto, al final de mes la empresa nos dirá que no tenemos nada a cobrar. Por eso, si la Mutua nos convoca, siempre por escrito, no nos queda más remedio que ir si no tenemos ninguna justificación.

La Mutua me ha pedido que le lleve los informes y resultados de las pruebas médicas que tenga, ¿lo tengo que hacer?

No estamos obligad@s. Si tenemos informes o pruebas de nuestra patología, voluntariamente, podemos llevarlos si con eso conseguimos acelerar el proceso de pruebas complementarias que nos hagan falta. Por otro lado l@s médicos de la Mutua pueden pedir esta información a l@s médicos de cabecera.

¿Qué hago si me proponen adelantar una intervención quirúrgica que en la Seguridad Social tardarán en poder hacerme?

La Mutua no puede llevar a cabo nada que no tenga nuestra aceptación, y una intervención quirúrgica no es diferente. Es más, para llevarla a cabo, aparte de nuestra autorización, necesitará la de la S.S.

¿Puede darnos el alta la Mutua, cuando estamos de baja por la S.S.?

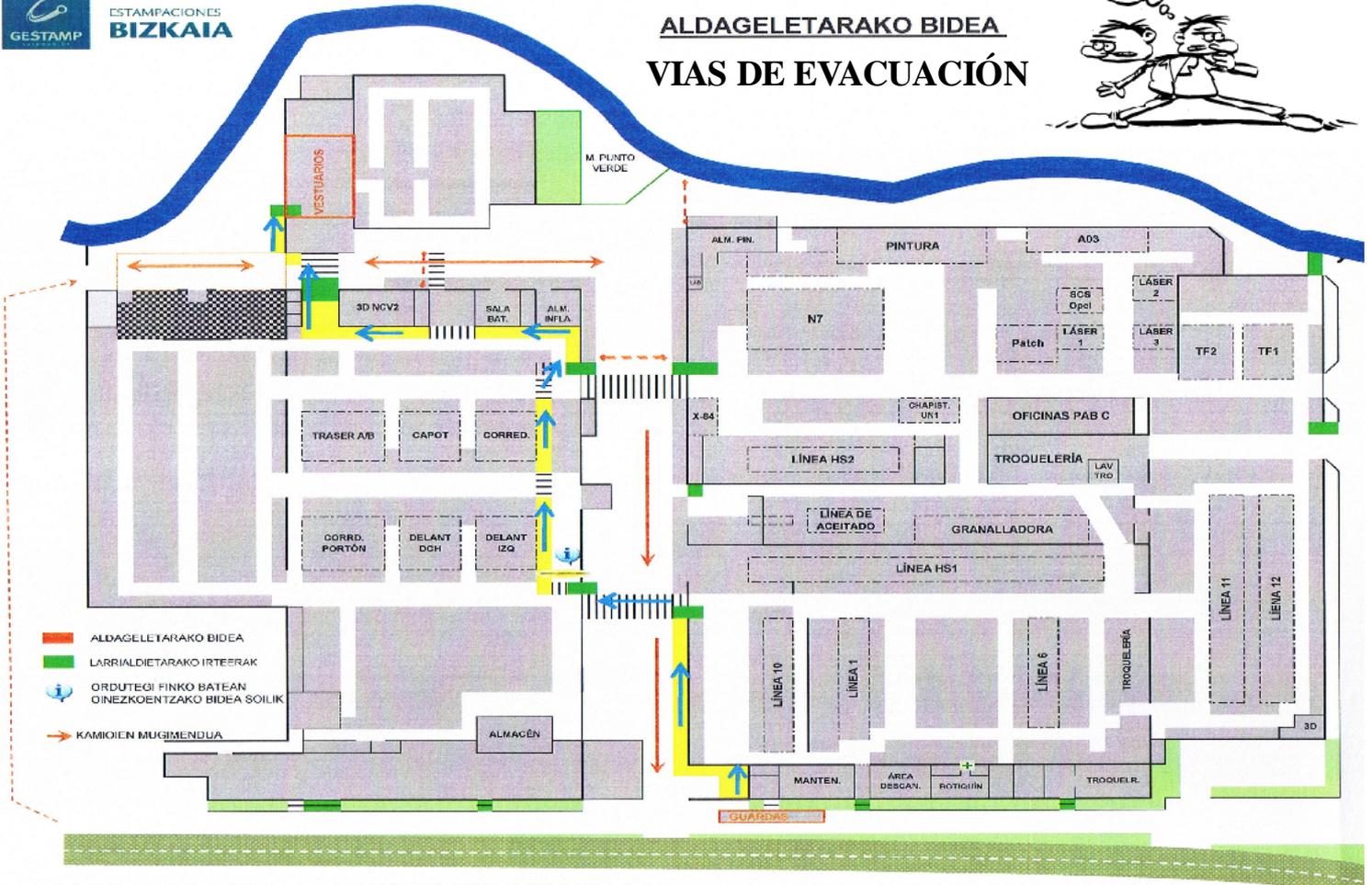
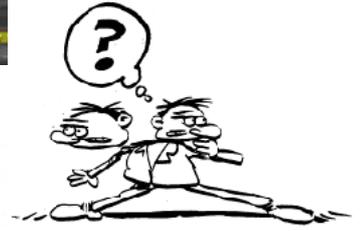
La Mutua no tiene facultades para dar altas médicas de la S.S. Lo que sí puede hacer es elaborar una propuesta de alta a la o el médico de cabecera argumentando por qué cree que ya nos puede dar el alta. La última decisión será de la o el médico de cabecera. Por otro lado, la Mutua también puede hacer una propuesta argumentada de alta al Instituto de Evaluaciones Médicas Autonómico (Inspección Médica), y será este quién tomará la decisión de emitir el alta o mantener la baja. Este órgano sí que puede emitir altas médicas por encima de la opinión de la o el médico de cabecera.

El alta del Instituto de Evaluaciones Médicas Autonómico es de efecto inmediato, eso quiere decir que al día siguiente nos tenemos que reincorporar a nuestro trabajo. En este caso podemos, impugnar el alta ante la Dirección Provincial del INSS y, posteriormente a una resolución negativa, ante el Juzgado de lo Social.

BATZAR PUNTUAK / PUNTOS DE ENCUENTRO



ALDAGELETARAKO BIDEA VIAS DE EVACUACIÓN



NORMAS BASICAS ANTE EMERGENCIAS

Si descubres un siniestro, mantén la calma en la medida de lo posible.



Si es fuego aísllalo si tienes medios, e informa.

No corras si no es preciso.

Al evacuar el centro recuerda:

No te detengas a recoger objetos personales.

Intenta circular en orden y junto a la pared.

Una vez en el punto de encuentro NO RETORNES.



15 359

SOS

15 333

112

Teléfonos INTERNOS de interés

Guardas: 15 359

Servicio Médico: 15 333/ 15 085

AGUANTAR A LA O EL JEFE (mal –trato de mandos)

El conflicto y los roces son una realidad en las relaciones sociales, tanto de carácter personal como profesional.

EL “MOBBING”

Sin embargo, en otras muchas ocasiones la o el jefe es alguien que se convierte en un ser agresor gratuito que, por su tipo de personalidad, “disfruta” con el cargo y necesita “chiv@s expiatori@s”.

El Mobbing, identifica una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar del trabajo.

LOS ABUSOS SE MANIFIESTAN:

Ningunear a la persona empleada, no encomendándole tareas.

Despreciar sistemáticamente la labores realizadas por la o el emplead@.

Hacer **comentarios de menosprecio** a la persona.

Ridiculizar a la o el trabajador ante los demás.

Acosar.

Gritar o insultar.

Amenazar verbalmente.



¿MI JEFE O JEFA ES UN SER PATOLÓGICO?

Rasgos en este tipo de personas:

Para compensar sus carencias necesita mandar, tener a alguien por debajo a quien poder presionar y experimentar “yo soy más que tú”.

No suelen tener aprecio por los valores personales. Están más centrados en las tareas y consideran a las personas meros instrumentos que terminarán convirtiéndose en residuos humanos.

Son personas ególatras y narcisistas.

Apenas tienen sentido de culpa. No ejercitan la autocrítica ni dudan de sus ideas o actuaciones y, si lo hacen, es solo bajo la presión de sus superiores o simplemente para agradecerles y caerles bien.

Suelen ser cobardes cuando se les hace frente.

Síntomas psicósomáticos:

Físicos: Cefaleas, insomnio, alteraciones cardiovasculares, trastornos del sueño, trastornos digestivos...

Psíquicos: irritabilidad, ansiedad, crisis de pánico, depresión, dificultades de atención y concentración.

Se resiente el trabajo:

Disminuye la cantidad y calidad de trabajo. Dificultades para trabajar en equipo, frecuencias bajas laborales, ganas de cambiar de empresa. La suma de personas insatisfechas genera un clima desagradable que afecta tanto a las personas como a la organización.

Afecta al ambiente familiar:

Cuando alguien pasa un tercio de su vida o más agobiad@ por jefas o jefes, termina desplazando la ansiedad a los seres queridos.

CAMBIOS EN LAS ESTRUCTURAS

Las organizaciones deberían disponer de una estructura madura y permanente para la resolución de conflictos. En el propio centro de trabajo se deberían marcar reglas claras sobre resolución de conflictos que garantizaran el derecho a la queja y al anonimato y que previeran sistemas de mediación interpersonal.

INDEMNIZACIONES POR CORTES EN EL TRABAJO

Durante la vida laboral de cualquier trabajador/a se pueden producir multitud de accidentes que le ocasionen secuelas de por vida, todas ellas están recogidas en tablas que, legalmente, dan lugar a un derecho de indemnización. La determinación de una secuela o lesión permanente no invalidante corresponde, siempre, a la seguridad social pero el pago al trabajador/a de la indemnización correspondiente es de las mutuas. Por esta razón desde las mutuas siempre se ha pretendido desanimar a que l@s trabajadores/as soliciten este derecho pero la seguridad social tramita con total normalidad cualquier solicitud al respecto. En la web de la seguridad social en el enlace de “tramites y gestiones”, “prestación por lesiones permanentes no invalidantes” se explica, pormenorizadamente, el modo de reclamar este derecho.

Las tablas mencionadas están publicadas y actualizadas en el BOE del 22 de abril de 2005 y evalúan las cuantías de las indemnizaciones por baremo de las lesiones, mutilaciones y deformaciones de carácter definitivo y no invalidante causadas por un accidente de trabajo y enfermedades profesionales reconocidas por la seguridad social y van desde la pérdida de cualquier órgano, extremidades, dedos o sus partes (ojo 2370€ meñique completo 1130€) hasta la reducción de movilidad de cualquiera articulación (rigidez del 50% de hombro hasta 830€) pasando por la pérdida o disminución de cualquiera de los 5 sentidos (olfato 1100€) ó cualquier cicatriz (desde 450€ hasta 1780€).

Para reclamar ante la seguridad social este derecho, evidentemente, se ha de acompañar de todos los informes médicos y partes de accidente disponibles que indiquen que la lesión fue originada por un accidente de trabajo.

En el caso de Estampa es muy frecuente que se sufran cortes o impactos que originen una cicatriz de modo permanente y den lugar al derecho del que hablamos.

¿Cómo se reclama?

1º Si el/la trabajador/a accidentad@ es atendid@ en la mutua tras el accidente, esta hará un informe de la cura que

adjuntará en el expediente de l/la trabajador/a.

2º La mutua debe realizar la solicitud de valoración de secuelas a petición del/la propi@ trabajador/a portador/a de la secuela. La mutua debe hacer la solicitud de “valoración por baremo” (de la secuela) a la seguridad social adjuntando el expediente que posee del accidentad@. Para ello, el/la trabajador/a solicitará a la mutua que inicie dicho procedimiento y aunque la mutua pretenda disuadir al/la trabajador/a de hacerlo, por la razón anteriormente mencionada, se ha de insistir pues es un derecho generado por la existencia misma de la secuela.

3º La mutua trasladará dicho expediente a la dirección provincial del instituto nacional de la seguridad social (INSS) que esta en Gran Vía, 89, 1º Bilbao Telf: 944284500.

4º Desde el INSS citan telefónicamente al trabajador/a para que acuda a revisión médica a la dirección mencionada para verificar la secuela y trasladarlo al “equipo de valoración de incapacidades” de la seguridad social.

5º Este traslada su valoración a la dirección provincial que emite una resolución en la que determina el baremo reconocido y la prestación económica asociada. Esta resolución es remitida a la mutua pagadora y el/la trabajador/a beneficiari@.

6º Si ambas partes están de acuerdo la mutua solicitará un número de cuenta bancaria al/la trabajador/a para realizar el ingreso de la indemnización.

Si el/la trabajador/a no fue atendid@ por la mutua tras el accidente, caso poco frecuente, para iniciar dicho procedimiento de valoración de secuelas debe solicitarlo directamente en el “centro de contacto” del INSS que le corresponda (por ejemplo en Durango c/Francisco Ibarra, 4, Tlf: 946814958) rellenando el formulario de solicitud “incapacidad permanente y lesiones permanentes no invalidantes” entregándolo y adjuntando el parte de accidente correspondiente. Una vez realizado este paso la solicitud de valoración de secuelas seguiría su curso desde el punto 4º de los enumerados anteriormente saltándonos la intervención de la mutua por no conocer la existencia del accidente.

Mediante este pequeño artículo sólo pretendemos 2 cosas; por una parte recordar cuál es nuestro derecho, como trabajadorxs, respecto a una secuela y que no nos escamoteen la indemnización que pudiera corresponder en cada caso y por otra contribuir a que la seguridad y prevención laboral mejoren para evitar este tipo de tristes solicitudes que nadie desearía tener que realizar.

¡¡HAZ VALER TUS DERECHOS!!



DROGODEPENDENCIA

El consumo de drogas, así como los aspectos colaterales (marginación, mafias, sobredosis, enganche... etc.), vinculados a este consumo y especialmente a las situaciones de dependencia, es uno de los aspectos más polémicos y problemáticos de nuestra sociedad actual lo que tiene consecuencias directas en el mundo laboral.

Desde un escrupuloso respeto a la libertad individual entendemos que la utilización de drogas, bien sean legales e integradas en nuestros hábitos culturales ó bien sean ilegales, tiene consecuencias evidentes desde el punto de vista de la seguridad y la salud de las personas. Este aspecto, así como las consecuencias legales derivadas de la utilización de drogas han de ser necesariamente tenidos en cuenta.

LAS DROGAS Y EL MUNDO LABORAL

Una situación económica difícil, el paro, la precariedad en la contratación, el subempleo... etc. son factores que incrementan el consumo, como opción individual, pero implican recursos restringidos.

Una situación de trabajo estable, complementada con la conflictividad laboral, el estrés en el trabajo, jornadas abusivas, alteración del horario etc. , influye en el incremento del consumo; facilitado por la disponibilidad de recursos económicos y en el caso de trabajadorxs jóvenes, la ausencia de responsabilidades familiares.

Lo cierto es que sustancias como los fármacos, el café, el tabaco y el alcohol son consumidos por un gran número de trabajadorxs (por encima del 70%)

CONSECUENCIAS LABORALES

En el ámbito jurídico, conforme a lo recogido en el ámbito legislativo se establece la posibilidad de sancionar en unos determinados supuestos:

- Que sean situaciones habituales.
- Que además repercutan negativamente en el trabajo. Es importante señalar que la detección analítica de un consumo ocasional o episódico **NO** es sancionable (salvo cuando el trabajo desarrollado suponga una responsabilidad especialmente importante sobre la seguridad y la salud de tercer@s afectad@s o la propia).

En la legislación laboral el consumo continuado se puede penalizar con el **DESPIDO**, siempre que tenga repercusión en tu trabajo.

SANCIONES

En cuanto a **Seguridad y Salud**, es preciso tener en cuenta que el consumo de determinadas sustancias altera los sistemas de percepción y reacción de la persona, tanto da si se trata de sustancias legales, (alcohol, estimulantes, sedantes... etc.) como si se trata de sustancias ilegales. Cualquier alteración en la percepción o en las capacidades de respuesta a los estímulos, afecta directamente a la Seguridad de la propia persona tanto como a las de aquell@s que la rodean. La baja por IT para el tratamiento médico sanitario es la mejor prevención si existe habitualidad.

CONTROL SOBRE EL CONSUMO

Los análisis y reconocimientos que se realizan a l@s trabajadorxs a lo largo de su vida laboral comienzan a incluir las pruebas de concentración de metabolitos en la orina, que sirven, en teoría, para detectar que trabajadorxs tienen problemas de drogadicción, y prevenir así los posibles problemas de Seguridad y Salud que se puedan derivar.

Sin embargo, si la pretensión del análisis es detectar un peligro para la seguridad de tercer@s y para la seguridad y la salud de la o el mismo trabajador, obviamente este análisis no puede ser utilizado como elemento de prueba para sancionar. En la medida en que esto se produzca hay que considerar el planteamiento de oponer el derecho “a la vida privada de las personas”, privacidad avalada por el derecho Constitucional a la intimidad. Hay que tener en cuenta que no es igual la responsabilidad de un piloto de aviones que la de la persona encargada de pelar cacahuetes.

Aún con todo, cualquier medida de vigilancia y protección de la salud ha de contemplar:

- El respeto a la intimidad y a la dignidad de la o el trabajador.
- La confidencialidad de toda la información generada.
- El no uso de los datos con fines discriminatorios o perjudiciales para la o el trabajador.

La Empresa y los responsables en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los estudios médicos, pero **sólo** en lo relativo a la aptitud de la o el trabajador para el puesto de trabajo o para mejorar las medidas de prevención en el puesto de trabajo y de protección de la o el trabajador.

POSIBILIDADES DE SALIDA

Siempre existe la posibilidad de acogerse a una **Baja Médica Laboral** para comenzar cualquier tratamiento. Abordar con sinceridad el tema de las drogas, resulta complicado debido a los enormes “tabúes” que rodean este hecho. Desde quienes ”demonizan” sin conocer, hasta quienes “mistifican” sin medir las consecuencias. Desde quienes reducen el problema a la legalidad o no legalidad de determinadas sustancias hasta quienes obtienen enormes beneficios de la dependencia de l@s demás (alcohol, heroína, ludopatías... etc.). Por nuestra parte y sin entrar en valoraciones de tipo personal hemos intentado plasmar con claridad la relación entre el mundo laboral y las drogas, así como las consecuencias a tener en cuenta de la utilización de estas. Consecuencias que no se pueden ignorar ni en el terreno de la Seguridad y la Salud ni en el terreno normativo.

CONTRATO MÁS HABITUAL PARA EVENTUALES EN ESTAMPA

CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION: Para poder hacer este tipo de contrato la empresa debe estar ante una situación excepcional, ocasional o transitoria, o que se precise incrementar la respuesta habitual de la empresa ante una coyuntura productiva o del mercado o aumentar la plantilla para nuevas necesidades surgidas. En el contrato hay que especificar claramente la causa que lo motiva. Si la o el trabajador es destinado a realizar permanentes y ordinarias de la empresa, dicho contrato se transforma en indefinido.

Su duración máxima es de 6 meses, en un periodo de 12 meses contados a partir del momento en que se produzca la causa que produzca la contratación. Por convenio del sector se puede pactar una duración mayor dentro de un periodo máximo, que no podrá exceder en ningún caso de 18 meses, sin superar 3/4 del periodo de referencia establecido, ni como máximo 12 meses. En el caso de que un mismo trabajador/a tenga dos o más contratos de obra o servicio determinado que acumulen 24 meses (consecutivos o no) de un periodo de 30, para la misma empresa o varias del grupo, pasarán a indefinidos.

Si el contrato tiene una duración inferior a 6 meses, éste podrá ser prorrogado una sola vez y hasta la duración máxima permitida.

En el supuesto de que finalice el contrato y el o la trabajadora sigue prestando sus servicios, el contrato pasa a indefinido.

Tiene una indemnización de 8 días por año.

QUE HACER ANTE UN DESPIDO O FIN DE CONTRATO:

Te vamos a dar unas recomendaciones para actuar frente al despido o fin de contrato. Es necesario que cuando recibas la **carta comunicando el despido**, aún siendo contrato temporal, firmes **NO CONFORME** y añadas **la fecha** real del día en que firmas o recibes la carta.

De no recibir la carta y el despido fuese verbal y no te dejasen incorporarte al puesto de trabajo, tendrás que tratar de buscar algún o alguna testigo o delegad@ sindical que certifique que no has abandonado el puesto y que se impide incorporarte al mismo. Si te es imposible tendrás que darte por despedido@ y dar los pasos que te aconsejamos a continuación.

En ambos casos, despido verbal o por escrito, has de tener en cuenta que cuentas para reclamar 20 días hábiles para impugnarlo o reclamarlo. Los días hábiles para la demanda se cuentan a partir del día del despido.

¿QUE DESPIDO ES IMPROCEDENTE?

Existen dos principales supuestos que engloban lo que se conoce como despido improcedente.

En aquellas situaciones que el despido carece de causa, es injustificado. El o la juez en estos casos no considera aprobadas las imputaciones hechas por la empresa, o estimarlas aprobadas, las estima insuficientes para declarar el despido.

En las que la o el empresario no ha cumplido con los requisitos formales, legales o convencionales (carta, expediente, audiencia sindical). La falta de forma genera improcedencia.

En definitiva, aquellos despidos en los que no existan causas reales objetivas que ampare la legislación para rescindir el contrato y no lleguen a la consideración de nulos, vendrán a ser denominados como improcedentes. De forma común podrían definir que un despido improcedente es un despido ilegal, un despido libre que obedece a alguna causa que vulnera la norma laboral.



¿SIDENUNCIO EL DESPIDO CUANDO PODRÉ COBRAR EL PARO?

No hay ningún problema. Cuando se denuncia un despido, los días límites para solicitar la prestación por desempleo, se quedan en suspenso hasta que no termine y haya un acuerdo o una resolución firme sobre el despido. En el momento de ser declarado el despido procedente o improcedente, a partir de ese día, comienzan a contar los 15 días hábiles de plazo para solicitar el paro en las oficinas de LANBIDE.

Finalización de contrato temporal

La finalización de los contratos temporales trae consigo el pago por parte de la empresa de una indemnización consistente en 8 días de salario por año de servicio. En estos casos apenas podemos hablar de antigüedad (como consecuencia no existe por ejemplo un tope máximo de mensualidades prefijado, como sí ocurre en el caso del despido improcedente), ni de variables o beneficios sociales, ya que este tipo de retribuciones suelen ofrecerse en los contratos indefinidos.

De este modo, **el cálculo se limita a 8 días de salario por año trabajado o la parte proporcional si el periodo trabajado es inferior a un año.** Pongamos un ejemplo. Dada una retribución bruta de 1.000 euros al mes, una fecha de inicio del contrato de 1 Enero y de finalización el 30 de Junio. En primer lugar habría que hallar el salario diario, y para ello hay quien hace diferenciaciones entre salario diario y salario mensual, y hay quien no. Nosotros estamos en este segundo grupo (lo sentimos, no somos tan puristas), y esto por dos razones: primero porque esa regla no existe realmente para el cálculo de la indemnización (¿dónde está?, ¿alguien la ha visto?), y segundo, porque las diferencias son ínfimas, e incluso a veces inexistentes, y para este tipo de indemnizaciones, aún más. Bueno, hay una tercera: los cálculos sencillos son maravillosos. Así que obtendríamos la indemnización a pagar en nuestro ejemplo de la siguiente forma: $1000/30 * 180/360 * 8 = 133,33€$ (o 130,42 considerando el salario como diario). Hay que recordar que **esta indemnización no cotiza a la SS pero, sí tributa a hacienda.**

También habría que tener en cuenta la figura del **preaviso**. **El empresario tiene obligación de comunicar la finalización del contrato con 15 días de antelación en aquellos cuya duración sea superior a un año**, lo que vendría a afectar sobre todo a contratos por obra o servicio. Si la empresa no da el preaviso, está obligada a pagarlo, lo incluimos aquí porque si bien el preaviso no es una indemnización, tiene un carácter claramente compensatorio, y entraría en el cálculo del finiquito.

FINIQUITO

El finiquito es el reconocimiento de la extinción de la relación laboral. Tiene carácter liberatorio para la empresa ya que en él, por su propia concepción, el o la trabajadora reconoce que no queda ninguna deuda o reclamación pendiente como consecuencia de la relación laboral anterior.

Es muy importante no dejarse llevar por la buena fe porque la firma de un recibo de 'saldo y finiquito', con independencia de las promesas de la empresa, da por concluida la relación laboral sin derecho a ningún tipo de reclamación posterior.

Por ello, es importante exigir la presencia de un o una representante legal de l@s trabajadorxs (en empresas con representación sindical) o al menos firmar como no conforme si tienes la más mínima disconformidad con las cantidades reflejadas o con el despido en sí mismo. La actuación a seguir, de una manera esquemática, sería más o menos así:

- Revisar las cuentas que te presentan.
- Solicitar la presencia de un/a representante legal de l@s trabajadorxs.
- **Firmar como No conforme y poner la FECHA.**
- Solicitar copia del finiquito.

- **Acudir a la Asesoría Jurídica de CGT-LKN.**

Debemos tener la tranquilidad de que, aunque tu negativa a firmar signifique la no percepción inmediata de lo que la empresa te adeude, no puede significar EN NINGÚN CASO que vayas a perder las cantidades a las que se tenga derecho, ya que puedes reclamarlas judicialmente.

No dejes que el mal trago que supone el despido te nuble la mente. Es una situación compleja y, aunque la primera reacción sea la pataleta y el mosqueo, afrontarlo de manera satisfactoria requiere su tiempo. Cuando te den la patada no lo des todo por perdido y si no sabes como actuar, asesórate y pide apoyo en CGT-LKN.

La legislación laboral prevé que l@s representantes de l@s trabajadorxs estarán presentes, a petición de est@s, en el acto de la firma de finiquitos.

Puede ocurrir que en el caso de tener una sentencia favorable (despido improcedente), la empresa puede dar la sentencia por no recibida y te tocará recordarles formalmente tu deseo de reincorporarte o percibir la indemnización correspondiente. Aún así puede que al final tengas que pedir la Ejecución de Sentencia: no dejes pasar más de 20 días desde la notificación de la sentencia para solicitarla en el juzgado



DESEMPLEO

Me han despedido y he reclamado contra el despido porque no estoy de acuerdo. ¿Puedo solicitar la prestación por desempleo (el paro)?

SI. El despido, por sí mismo, constituye situación legal de desempleo y con la comunicación de despido puedes solicitar la prestación. Una vez se resuelva la reclamación contra el despido, LANBIDE procederá, si es necesario, a modificar la resolución de la prestación de desempleo, en función de la calificación del despido (precedente o improcedente) y de que haya o no salarios de tramitación.

EL ABONO DE LA PRESTACIÓN ECONOMICA

¿Cuál es la fecha de inicio de la prestación? ¿Cuándo se empieza a cobrar?

En caso de que se reúnan los requisitos para acceder a una prestación por desempleo, la fecha de inicio será del día siguiente a la que se produzca la situación legal de desempleo, siempre y cuando se presente la solicitud en los quince días hábiles siguientes.

Si en el momento de producirse la extinción de su contrato, el o la trabajadora se encuentra en situación de incapacidad temporal o maternidad, la fecha de efectos económicos de la prestación por desempleo será la del día siguiente de la finalización de dicha situación, siempre que reúna los requisitos establecidos para el acceso al derecho.

Si en la fecha de la extinción de la relación laboral el o la trabajadora tuviera pendientes de disfrutar periodos de vacaciones reglamentarias, el derecho a la prestación nacerá al día siguiente de la finalización de dicho periodo vacacional, es decir, que si no has disfrutado las vacaciones deberás de cogerlas y después se empieza a cobrar y las vacaciones se consideran como cotizado para calcular la duración del paro.

El o la solicitante recibirá en su domicilio una resolución de LANBIDE comunicándole la aprobación del derecho solicitado, su duración, cuantía y fecha de inicio, así como el número de la cuenta corriente donde ingresará su importe el día 10 de cada mes.

He trabajado menos de 360 días. ¿A que prestación por desempleo tendría derecho?

Para determinar a que prestación podría tener derecho se computan los días que ha trabajado y cotizado por desempleo en los seis años anteriores a la situación legal de desempleo, excepto los que hayan sido tenidos en cuenta para determinar una prestación por desempleo anterior.

Si en esos seis años ha trabajado menos de 360 días, podría tener derecho, si cumple el resto de requisitos, a un subsidio por desempleo cuya duración depende del número de días trabajados y de si tiene o no responsabilidades familiares (el mínimo de tiempo trabajado será de tres meses si tiene responsabilidades familiares y de seis, en caso contrario). No tendría derecho a una prestación contributiva porque ésta requiere un mínimo de 360 días trabajados.

¿QUE PASA SÍ ...?

¿Qué pasa si... He trabajado de tarde y me mandan trabajar al día siguiente de Mañana?

Se contempla que existan 12 horas entre jornada y jornada así que si se da el caso tu jornada legalmente no podría comenzar hasta cumplidas estas. Recuérdaselo a quien te lo sugiera, los cambios de calendario se realizan con 15 días de preaviso.

¿Qué pasa si... se me olvida fichar un día.?

Tienes que avisar a tu responsable que se te ha olvidado fichar y él o se encargará de avisar al Dpto. de Personal, pero recuerda comprobar que no te descuentan el día en tu saldo de horas, si te ponen alguna pega siempre se puede consultar el CAPTOR, donde viene reflejado los días que has trabajado. Si en el área de trabajo donde tú estás no hay CAPTOR recurre al Departamento de Personal para aclarar la causa.

¿Qué pasa si... un día me encuentro indispuet@, y me tengo que ausentar del trabajo?

Tienes que ir al médico de la empresa y si ve que necesitas irte te justificará el día. Si no te mejoras al día siguiente debes ir al médico de cabecera y pedir al baja.

En el supuesto de que en ese momento no haya servicio médico, debes de avisar a tu responsable que te encuentras mal e irte a casa, pero debes pedirle algún documento que refleje su justificación. El justificante del médico de cabecera no sirve.

En este caso que, por ejemplo hayas trabajado de noche, cobrarás el plus de nocturnidad a razón del tiempo trabajado, es decir, si trabajas 3 horas y cuarto, cobrarás 3 horas y cuarto.

El Plus relevo Entero.

¿Qué pasa si... cojo la primera baja del año y qué la diferencia de la 2ª y las siguientes?

Cuando coges la primera baja por enfermedad común el primer día no se cobra, el 2ª y el 3º se cobra la mitad . A diferencia de la 2ª baja que no se cobran los 3 primeros días. (Más información en la página 9).

¿Qué pasa si... me accidento de casa al trabajo o viceversa?

Esto se considera accidente de trabajo y se le llama "in itinere".

¿Qué pasa si... cuando estoy de baja por enfermedad común se me termina el contrato?

Si te encuentras de baja no laboral (enfermedad común...etc.) y se te termina el contrato, el tiempo que estás de baja desde que finaliza el contrato se descuenta del tiempo que tengas del paro (si tienes derecho a él).

Ejemplo: mi contrato termina el 31 de enero y el día 28 me rompo una pierna fuera del tiempo de trabajo.

Mi contrato sigue finalizando el día 31, pero continuo de baja hasta el 30 de marzo, este periodo de 60 días se descontará del tiempo que tengas de prestación por paro, es decir si tenías 6 meses de paro, te quedarías con 4 meses.

¿Qué pasa si... tengo formación fuera del horario de trabajo?

No estas obligad@ a venir fuera de tu horario. En caso de hacerlo las horas de formación pasarán a tu cuenta de horas de libre disposición. Y el kilometraje se paga a 0,31€

¿Qué pasa si... estoy de vacaciones y tengo una enfermedad, accidente o maternidad?

En este supuesto deberás comunicar a la empresa dentro de las 48h siguientes al hecho causante. Tu periodo de vacaciones se corta en la fecha de baja y se continuará cuando cojas el alta.

¿Qué pasa si... se me olvida la llave de la taquilla?

Existen copias de las llaves en la portería.

¿Qué pasa si... llego tarde?

Se te descontará el tiempo de retraso de tu saldo de horas, recuerda que si llegas antes no te suman. Avisa a tu responsable.

¿Qué pasa si... no entiendo mi nómina?

Comunicálo al Dpto. de Personal o a los delegados sindicales que creas conveniente.

¿Qué pasa si... la máquina de EPI's no expende lo que buscas?

Te vas al almacén y lo comunicas, en caso de que no haya nadie y no tienes acceso permitido al almacén recurre al encargado del almacén, caso de que sea fuera de horario y ya no esté, se lo comunicas a tu responsable directo y en ningún caso trabajes sin los EPI's necesarios.

* **Haznos llegar tus sugerencias para mejorar el contenido de esta guía en futuras ediciones.**



C/ Bailen 7 entresuelo
Dpto. 2,3 y 4
Bilbao 48003

Telf.: 944169540

www.cgt-lkn.org/estampa

estampa@cgt-lkn.org

HORARIO LOCAL

COMITÉ

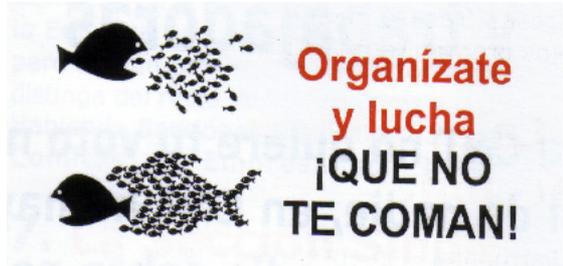
Estamos a tu disposición todos los **Viernes** por la mañana en el **local del comité**

HORARIO:

9:30 H A 13:30 H

Haznos llegar tus quejas, problemas, ideas,...y todo lo que se te ocurra.

También nos puedes encontrar en "L11", TF2 y Chapistería NCV2



NO SOMOS MERCANCIA



www.cgt-lkn.org/estampa

INICIO NOMINA AFILIATE PERMISOS RETRIBUIDOS LEGISLACIÓN SUGERENCIAS CONVENIO ESCRITOS EGUTEGIAK GUIAS Y MANUALES QUIENES SOMOS



GENERAL COMUNICADOS AUTOMOCIÓN SALUD LABORAL MOVILIZACIONES PUBLICACIONES HUMOR ANARQUISMO DESCARGAS

Dirección LKN-CGT Estampa:
C/ Bailen nº 7 Dptos 2,3 y 4
Tf: 944169540
fax: 944165151
estampa@cgt-lkn.org



Por meses

Elegir mes

Oiga Me

Hagamos que SIAL respete los derechos de las/os trabajadoras/es.

Anteriores »

CGT-LKN SE SUMA al acuerdo del comite

Con motivo de la nota que ha sacado el comité queremos decir que CGT-LKN SE SUMA al acuerdo y que en ningún momento ha dicho que no se sumaba, solamente que algo de tanta importancia lo teníamos que consultar con los afiliados y el viernes pasado se pedía una respuesta urgente, algo que no podíamos dar. Una vez hecho la consulta el resultado ha sido afirmativo.

Continuar leyendo [CGT-LKN SE SUMA al acuerdo del comite](#)

Publicado: 08/01/12 14:58 | Categoría: Comunicados | Deje un comentario | Editar este post

Comunicado CGT-LKT

Reunión en soitario con la empresa.

Continuar leyendo [Comunicado CGT-LKT](#)

Publicado: 08/01/12 13:06 | Categoría: Comunicados | Comentarios cerrados | Editar este post

FORO



MANDANOS TUS ARTICULOS

Próximo evento

Día Int. Conmemoración anual memoria víctimas Holocausto
27 ene 12



Sí pinchas sobre CGesTamp encontrarás los Fanzines que hemos hecho hasta ahora.