



## Alternativa Sindical de Clase

C/ Gran Vía, nº 40 – 5º 1ª, 28013 Madrid

Tfno.: 915271808, Fax: 915273793

[www.sindicatoAST.org](http://www.sindicatoAST.org)

[sindicatoast@sindicatoast.org](mailto:sindicatoast@sindicatoast.org)

### INFORME SALUD LABORAL 2019 / 2023

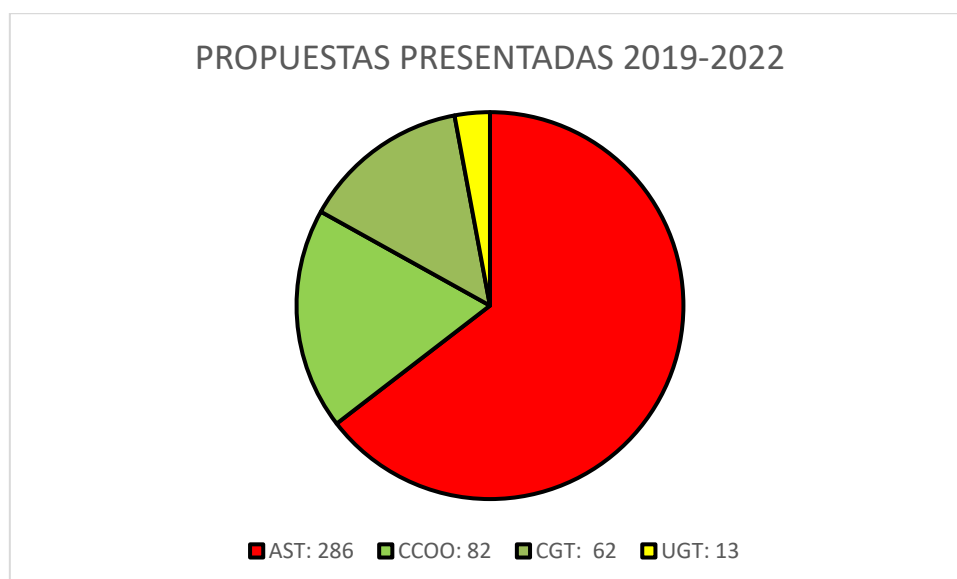
Se acerca el final de este periodo de 4 años y desde **ASC** queremos informaros, como siempre, de nuestro trabajo en Salud Laboral durante la misma.

Ha sido un periodo donde **la pandemia por la COVID19 ha marcado gran parte de nuestro trabajo en Salud Laboral**, como no podía ser de otra manera.

Pero también **han sido cuatro años de lucha constante con la empresa ante su intención de desmantelar nuestros derechos y nuestras condiciones**, precarizándolas cada vez más, aumentando la presión y generando un aumento muy preocupante de los niveles de estrés y ansiedad entre todos nosotros y nosotras, con políticas nefastas con recortes constantes para el mantenimiento y limpieza de los centros de trabajo, intentos de no dotarnos de elementos esenciales para nuestra salud, y un largo etcétera que ha encontrado en **ASC** una enérgica y constante defensa de nuestros derechos y condiciones de trabajo..

Ya os informamos la estrategia de la empresa, con el beneplácito y colaboración de CCOO y UGT para que **ASC no estuviera presente en el Comité Central de Seguridad y Salud (CCSS)** ni en la mayoría de los Comités Provinciales de Seguridad y Salud, aprovechando la mayoría de “sus sindicatos” en el Comité Intercentros, y sin tener en cuenta los miles de votos que obtuvimos en las últimas elecciones sindicales ni la voluntad de los trabajadores y trabajadoras para que les representáramos, lo que ha dificultado mucho toda nuestra labor y ha facilitado que la empresa pueda hacer y deshacer casi a su antojo sin ninguna oposición, deteriorando considerablemente nuestras condiciones y protección frente a los riesgos laborales.

En total, entre los años 2019, 2020, 2021 y 2022 desde **ASC hemos presentado 286 propuestas en el Comité Provincial de Seguridad y Salud de Madrid**. Un dato más que significativo si lo comparamos con las 82 propuestas presentadas por CCOO, las 62 presentadas por CGT o las 13 presentadas por UGT en el mismo periodo de tiempo.



Parece que, para otras organizaciones, todo está perfecto y no requiere que se produzca ningún cambio en la empresa; de ahí que **sólo hayan presentado 13 propuestas en 4 años.**

“Obras son amores y no buenas razones”, y con estos datos se demuestra, una vez más, el incesante trabajo de **ASC** a pesar de que otras organizaciones ahora intenten aparentar preocupación y estar trabajando para los trabajadores y trabajadoras por la cercanía de las elecciones sindicales, intentando colgarse las medallas.

Mucho ha sido el trabajo que hemos realizado durante estos cuatro años y sería muy extenso describir todas nuestras actuaciones aquí, pero al menos intentaremos informaros de las cuestiones más importantes:

## ÍNDICE:

1.- ACCIDENTALIDAD .....	3
2.- SEGUIMIENTO COVID19.....	3
3.- RIESGOS PSICOSOCIALES.....	4
4.- DOTACIÓN SILLAS ERGONÓMICAS .....	5
5.- DISTRITO T.....	6
6.- LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO EN CENTRALES .....	7
7.- CONDICIONES AMBIENTALES EN LOS CENTROS.....	7
8.- EVALUACIONES DE RIESGOS Y SIMULACROS .....	8
9.- DOTACIÓN DE AGUA EN LOS CENTROS .....	8
10.- VESTUARIO Y EQUIPOS DE PROTECCION INDIVIDUAL (EPI´s).....	8
11.- FORMACIÓN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL). .....	8
12.- DOTACIÓN DE GAFAS .....	9
13.- VACACIONES TRAS BAJA DE LARGA DURACIÓN .....	9

## 1.- ACCIDENTALIDAD

Analizados los datos de estos cuatro años volvemos a detectar que siguen existiendo **tres tipos de accidentes** en los que los índices de accidentalidad durante este periodo han continuado aumentando preocupantemente, sin que la empresa haya tomado medidas paliativas que los corrija y ninguneando las propuestas que desde **ASC** hemos aportado constantemente en todos los foros donde estamos representados.

- **Accidentes *in itinere* en vehículo propio:** los datos de accidentes *in itinere* en vehículo propio vuelven a ser muy preocupantes tras la pandemia y no han dejado de aumentar desde el traslado forzoso de miles de trabajadores y trabajadoras al Distrito T sobre todo, llegando a representar más del 40% de los accidentes ocurridos en Madrid sin que la empresa tome medidas para reducirlos y sin tomar en consideración nuestras propuestas de dotación de rutas gratuitas, tanto económicamente como de tiempo de desplazamiento, desde distintos puntos de Madrid y a cargo de la empresa para reducir los desplazamientos en vehículo propio, especialmente para los centros del Distrito T y el CNSO de Aravaca por su lejanía y su falta de transporte público adecuado y suficiente.
- **Caídas a nivel de suelo:** la falta de un mantenimiento adecuado de los centros de trabajo ha ido en aumento por los recortes hechos por la empresa, generando un deterioro general en todos ellos y una falta de condiciones de seguridad, con problemas generalizados de suelos en mal estado y muy peligrosos, acumulación de material y aumento de la suciedad por falta de una limpieza suficiente y adecuada.
- **Aumento de bajas por trastornos mentales:** a pesar de nuestras constantes denuncias por la precarización de nuestras condiciones, el aumento desmedido de la presión ejercida por la empresa ha convertido la ansiedad y el estrés en uno de los factores que ha generado más bajas entre todos nosotros y nosotras en estos últimos cuatro años, sobre todo entre el personal del área Comercial.

Investigadas las causas por nuestra parte observamos, y así se lo hemos comunicado a la empresa, que la **falta de descanso adecuado por las disponibilidades, el aumento desmedido de la carga de trabajo ante la falta de personal generada por los planes de salida de la empresa** (PSI, jubilaciones forzosas, etc...), las políticas de empresa para precarizar nuestros puestos de trabajo como la **compactación, la falta de formación adecuada** seguida de la exigencia y presión para que realicemos nuestro trabajo sin haber recibido los cursos adecuados, la **falta de dotación de equipos apropiados**, toma de decisiones y políticas de la empresa preocupada únicamente en conseguir sus objetivos empresariales, por encima de nuestra propia salud, y un largo etcétera, son los causantes de los problemas de salud mental que, por desgracia todos y todas, en mayor o menor medida, vemos aumentar en nuestra vida laboral.

## 2.- SEGUIMIENTO COVID19

Desde que se dio el primer caso de contagio por COVID19 en marzo de 2020, en **ASC** hemos estado realizando un seguimiento constante de la incidencia de la pandemia entre todos nosotros y nosotras y de las distintas normativas y leyes que se han ido dictando desde las autoridades competentes, solicitándole a la empresa su cumplimiento más estricto e incluso instándole a que fuera más allá en la prevención de nuestra salud para evitar la incidencia de la pandemia entre los trabajadores y trabajadoras de Telefónica.

En ese sentido hemos realizado 74 propuestas al Comité de Seguridad y Salud de Madrid, con la petición de que muchas se elevaran al Comité Central de Seguridad y Salud para su implantación a nivel nacional, y donde hemos solicitado a la empresa propuestas como el **reconocimiento como grupo de riesgo para los trabajadores y trabajadoras que convivían con familiares del grupo de riesgo**, (embarazadas, diabéticos/as, enfermos de cáncer, con dolencias cardiológicas, etc...), para evitar que les contagiaran, o nuestras solicitudes de **retrasar la reincorporación** en tres ocasiones ante las prisas de la empresa y sus socios sindicales para que volviéramos a nuestros centros de trabajo a pesar de la alta incidencia de COVID19 que se seguía dando; la **dotación de mascarillas FFP2** y de gel en todos los centros de trabajo, el aumento considerable de la limpieza y desinfección en los centros de trabajo, la adecuación de los sistemas de climatización para garantizar una renovación de aire limpio según lo establecido en la nueva normativa, la suspensión de la formación presencial, no compartir vehículos ni elementos de trabajo, **acceso gratuito al agua** de las máquinas expendedoras para evitar tener que usar las fuentes, dotación de rutas a cargo de la empresa para reducir y evitar el uso del transporte público, **automatización de elementos como grifos, papeleras, aperturas de puertas, para evitar el contacto**, aumento de la distancia de seguridad en los centros de trabajo, y un largo etcétera destinado a protegernos a todos los trabajadores y trabajadoras del riesgo de contagio, así como a nuestro entorno familiar y personal.

Nuestras aportaciones a los protocolos, procedimientos y medidas preventivas contra la COVID19, a pesar de la negativa de CCOO, UGT y la empresa de que formáramos parte de la Comisión de Seguimiento de la COVID, han sido constantes como así lo demuestran las más de setenta propuestas comentadas, por la gravedad de la situación y preocupación que nos ha generado a todos y a todas.

### **3.- RIESGOS PSICOSOCIALES**

Como muchos de vosotros y vosotras sabéis, desde hace mucho tiempo, **ASC** viene denunciando la situación crítica generada por las políticas de la empresa en lo que a los riesgos psicosociales se refiere.

Hemos sido el único sindicato que hemos presentado **reiteradas denuncias en la Inspección de Trabajo por los nefastos niveles de riesgos psicosociales** detectados en la plantilla de Comercial, tanto de Puerta del Ángel como de Norte (Raimundo Fernández Villaverde).

Hemos sido el único sindicato que se ha dirigido en múltiples ocasiones a los técnicos del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) para que aportaran sus propuestas como especialistas para paliar los problemas de riesgos psicosociales detectados en la plantilla de Comercial de ambos centros de trabajo.

Desde **ASC** hemos hecho propuestas concretas a la empresa para acabar con la nefasta situación que está enfermando a la plantilla de Comercial, instándole a que aumente suficientemente la plantilla para evitar la exagerada carga de trabajo; que se implante una formación suficiente, adecuada y durante el horario de trabajo; concesión de cambios de turno y facilitar la conciliación de la vida laboral y personal, la dotación de herramientas y programas adecuados que faciliten la labor de los comerciales, la creación de grupos de apoyo que descarguen de gestiones sus funciones, la rotatividad de las funciones, la eliminación de presiones y amenazas, la desaparición de procedimientos de control, fiscalización y presión, como los LUPA, ENTRENA, etc.; la adecuación de los objetivos a la realidad, no imponiendo unos objetivos imposibles de conseguir y para los que se presiona a los comerciales hasta la ansiedad más absoluta...

en definitiva, que la empresa priorice la salud de los comerciales por encima de cualquier otra cuestión, incluidos los objetivos empresariales.

Durante todos estos años, nos hemos visto forzados a **denunciar a la empresa ante la Inspección de Trabajo por su negativa a reevaluar los riesgos psicosociales**, algo de capital importancia para poder saber la situación real de los comerciales, al no existir una normativa específica que la obligara a realizar las evaluaciones de riesgos psicosociales tan necesarias y buscando excusas absurdas para no realizarlas, teniendo **ASC** una y otra vez que recurrir a la Inspección de Trabajo para que obligara a la empresa a realizarlas.

Pero en el año 2021, la Dirección General de la Inspección de Trabajo emitió su Criterio Técnico 104/2021, donde entre otras cuestiones, refleja la obligación de los empresarios a realizar las evaluaciones de riesgos psicosociales como parte de las evaluaciones de riesgos. De manera inmediata, el 18 de junio de 2021, **ASC** presentó un escrito a la empresa exigiéndole que realizara las evaluaciones de riesgos psicosociales a toda la plantilla a nivel nacional, no solo a los compañeros de Comercial.

**Como consecuencia de dicho escrito la empresa ha comenzado a realizar las evaluaciones de riesgos psicosociales en noviembre de 2022 y estamos presentes y pendientes de que el proceso se está llevando a cabo de manera correcta y a toda la plantilla.**

Considerábamos imprescindible realizar estas evaluaciones de riesgos psicosociales a toda la plantilla, por el desgaste y los problemas de salud mental que las políticas de la empresa nos están acarreado a todos y a todas, con medidas agresivas como las disponibilidades, que imposibilitan la conciliación de la vida personal y laboral y el descanso adecuado, el aumento de la carga de trabajo ante la falta de personal en todas las áreas, el aumento de las presiones por parte de la empresa para conseguir sus objetivos sin darnos una formación adecuada ni los medios necesarios, basando sus medidas únicamente en el “búscate la vida”, y un largo etcétera que lo único que nos ha traído ha sido precariedad, ansiedad, estrés y unas condiciones cada vez peores en nuestro día a día.

**Os animamos a todos y a todas que participéis en dichas evaluaciones de riesgos psicosociales** cuando os toque para que quede reflejada de una manera fiable y certera los graves problemas que tenemos.

#### **4.- DOTACIÓN SILLAS ERGONÓMICAS**

Otra de las deficiencias que por la actividad de **ASC** hemos logrado superar en salud laboral durante estos cuatro años, **ha sido el conseguir que la empresa**, a pesar de su constante negativa y con la ayuda de sus sindicatos, CCOO y UGT, **haya tenido que dotar de sillas ergonómicas especiales a todos los trabajadores y a todas las trabajadoras que las necesitan.**

En abril de 2020, y ante el confinamiento generado por la pandemia, **ASC** se dirigió a la empresa para pedirle que nos dotara de sillas ergonómicas en nuestros domicilios, especialmente a los trabajadores y a las trabajadoras que necesitaban una silla ergonómica especial por sus problemas de salud que les afectaban a la espalda en la mayoría de los casos.

Ante la negativa de la empresa a la dotación solicitada, en mayo de 2020 **presentamos denuncia ante la Inspección Provincial de Trabajo (IPT)** de Madrid la

cual, en junio de 2020 resolvió indicando a la empresa la obligación que tenía de dotar de una silla ergonómica especial en sus domicilios a los trabajadores y trabajadoras que las necesitaran, haciéndose cargo del transporte para evitar que ningún coste recayera en los afectados y afectadas como habíamos solicitado desde **ASC**.

Inmediatamente la empresa, junto con CCOO y UGT, enviaron un email a todo el personal informándoles que si necesitaban una silla especial en sus domicilios solicitaran permiso a Servicios Generales para que les permitieran poder llevarse dichas sillas a sus domicilios; eso sí, haciéndose cargo del transporte los propios trabajadores y trabajadoras.

Pero con la vuelta al trabajo presencial, y teletrabajando varios días a la semana, el 8 de marzo de 2022 presentamos una nueva propuesta en el Comité de Seguridad y Salud de Madrid volviendo a pedirle a la empresa que hiciera una doble dotación de sillas ergonómicas especiales tanto en el domicilio como en el puesto de trabajo y de nuevo la empresa se negó rotundamente.

Ante esta nueva e incomprensible negativa, el 26 de abril de 2022, **presentamos una nueva denuncia en la IPT en la que denunciábamos a Telefónica por negarse a hacer la doble dotación** a pesar de la necesidad incuestionable que tenían los afectados y afectadas para disponer de sus sillas ergonómicas especiales tanto en todos sus espacios de trabajo, tanto en sus domicilios como en sus centros de trabajo.

A dicha denuncia de **ASC** la IPT requirió a la empresa que en el plazo de tres meses debía garantizar que los trabajadores y trabajadoras que precisen de una silla ergonómica especial dispongan de ella en cualquiera de las ubicaciones en las que desarrollen su trabajo.

Con el requerimiento de la IPT nos dirigimos a la empresa para que cumpliera con el requerimiento en el plazo establecido y haciéndolo extensible a toda la plantilla de todas las provincias y de las tres jurídica, TdE, TME y TSol.

Como consecuencia de dicho requerimiento los trabajadores y trabajadoras que necesitan de este tipo de sillas ya las están recibiendo tanto en sus domicilios como en sus puestos de trabajo.

Ahora **UGT y CCOO intenta colgarse la medalla de nuestro trabajo** en este sentido después del logro conseguido, haciéndonos querer olvidar como en el 2020 se pusieron de parte de la empresa para engañar a los trabajadores y trabajadoras con el fin de ahorrar el coste del transporte de las sillas a la empresa y que fueran los afectados los que se ocuparan de llevarse sus sillas a sus casas, pero no vamos a consentir una desfachatez así y al menos queremos recordaros lo que ocurrió y que cada uno y cada una saque sus propias conclusiones.

Como siempre decimos en **ASC**, los derechos no se venden, se defienden.

## **5.- DISTRITO T**

En anteriores informes ya os comentábamos los cambios que ha tenido que ir haciendo la empresa a **denuncias de ASC**, como la **mejora de las condiciones ambientales en todo el complejo, dotación de estores dobles** para evitar los problemas generados por la incidencia directa del sol en los puestos de trabajo, solicitud de un protocolo de mantenimiento de todos los estores, **solicitud de un protocolo de mantenimiento de los cristales de las fachadas de todo el complejo, el vallado**

**perimetral de los edificios, el aumento de la iluminación** de las vías exteriores y de evacuación, **aumento de las frecuencias de limpieza**, sobre todo en los baños, aumento y control de las medidas contra residuos sanitarios, ...

Tuvimos que **denunciar en la IPT la falta de iluminación suficiente en las vías de evacuación**, lo que originó la correspondiente sanción a la empresa y el requerimiento expreso para que se solucionara dicho problema, quedando solucionado y con unos niveles de iluminación adecuados a la normativa.

Así mismo **seguimos insistiendo en que los espacios para comer de todos los edificios se mejoren**, con mayores dotaciones de elementos para cocinar, limpiar y guardar la comida, para reducir las colas que se generan a la hora de la comida, y el aumento de la extracción de olores para evitar que se cuelen en las oficinas.

Pero **nuestra principal denuncia durante estos años ha sido la nefasta política de compactación de los puestos de trabajo impuesta por la empresa** y que **ASC rechazó hasta el punto de denunciarla en los juzgados**, además de en los foros de Salud Laboral en los que tenemos representación.

Así mismo hemos denunciado situaciones puntuales que han sido solucionadas como las **vibraciones en Sur1, Este 1 y Este 2**, los problemas de climatización en varias zonas del complejo, **problemas de corrientes de aire, deficiencias en los accesos y salidas a los parkings**, deficiencias en el mantenimiento de las puertas RF protectoras, problemas de iluminación, incidencia directa del sol en algunos puestos de trabajo, dotación de puestos de trabajo adecuados según establece la normativa, aumento de la frecuencia de limpieza, dotación de material informático actualizado y, en definitiva, todas y cada una de las propuestas que nos habéis hecho llegar a lo largo de estos cuatro años.

## **6.- LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO EN CENTRALES**

Desde hace tiempo venimos observando el **déficit en la limpieza y mantenimiento de los centros de trabajo** como consecuencia de los recortes que la empresa está haciendo reduciendo las frecuencias de limpieza, el personal asignado y los recursos destinados a mantener los centros de trabajo en condiciones adecuadas.

Estas políticas de recortes han generado que **los centros de trabajo estén sucios, sin la debida limpieza, con aparición de problemas por falta de mantenimiento como filtraciones de agua, mal estado de los suelos, falta de iluminación, etc...**

Nos parece lamentable que la empresa reduzca el servicio de limpieza y el mantenimiento de los centros de trabajo para ahorrarse su coste a base de poner en riesgo nuestra salud, y hemos pedido que se aumente la frecuencia de limpieza, el mantenimiento y los medios para que las condiciones sean las adecuadas en todos los centros de trabajo,

## **7.- CONDICIONES AMBIENTALES EN LOS CENTROS**

Otro punto en el que hemos trabajado constantemente por las quejas que nos hacéis llegar ha sido **los problemas de altas y bajas temperaturas, bajos niveles de humedad, corrientes de aire frío, insuficiente renovación del aire...** y que hemos denunciado de manera general por la falta de mantenimiento de los sistemas de climatización de los centros de trabajo, nuevamente por unos recortes que lo único que nos traen son problemas a los trabajadores y trabajadoras.

## **8.- EVALUACIONES DE RIESGOS Y SIMULACROS**

En estos cuatro años hemos asistido y participado en más de 40 evaluaciones de riesgo generales y en 35 simulacros informando en todos ellos, tanto de las deficiencias y riesgos detectados, proponiendo soluciones y exigiéndole a la empresa medidas correctoras, así como la información que los trabajadores y trabajadoras nos hacéis llegar durante la realización de ambas actividades para que sean tomados en cuenta por la empresa a la hora de solventar los problemas y deficiencias detectadas, lo que ha servido para que muchas de ellas hayan sido resueltas satisfactoriamente, y seguimos vigilando para que se resuelven las que vayamos detectando.

## **9.- DOTACIÓN DE AGUA EN LOS CENTROS**

En los últimos años, hemos detectado la retirada de las fuentes de agua preceptivas en muchos centros de trabajo. Así le hemos informado a la empresa desde el año 2015 y continuamos solicitando la dotación de fuentes en todos los centros de trabajo en base a la obligación normativa que tiene establecida en el R.D.486 y, sobre todo, en las Normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo de Telefónica, donde se refleja explícitamente que: *“Para el agua potable se instalarán fuentes surtidoras, distribuidas adecuadamente por las plantas. No es higiénico utilizar directamente grifos ordinarios”*.

Ante la negativa de la empresa de dotar de fuentes de agua los centros donde no haya acoplados trabajadores de Telefónica, y después de haber insistido y solicitado constantemente la dotación en los centros que faltan, presentamos denuncia en la IPT por este asunto para que la empresa asuma sus responsabilidades en esta materia, de forma que Inspección de Trabajo nos dio la razón.

## **10.- VESTUARIO Y EQUIPOS DE PROTECCION INDIVIDUAL (EPI's).**

La empresa está aplicando recortes en la dotación del vestuario de trabajo y de los EPI's y hemos denunciado esta práctica exigiendo que el vestuario, y sobre todo los EPI's, se doten según lo establecido por ley, consiguiendo que se entreguen en los departamentos donde nos habéis informando que no se estaba haciendo y siguiendo atentos de toda la información que nos hacéis llegar por este motivo para actuar y exigirle a la empresa que haga las dotaciones necesarias tanto de vestuario como de EPI's, invitándoos a que continuéis haciéndonos llegar vuestras quejas en este sentido para actuar inmediatamente y conseguir las dotaciones necesarias como hemos hecho durante estos cuatro años con todas las reclamaciones que nos habéis hecho llegar.

## **11.- FORMACIÓN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRL).**

Desde **ASC** venimos exigiendo a la empresa que cumpla con lo establecido normativamente para la formación en Prevención de Riesgos Laborales (PRL) así como el reciclaje de dicha formación a todos los trabajadores y trabajadoras que hayan recibido dichos cursos hace más de cinco años, ya que este es el plazo establecido normativamente para que la empresa de los cursos de reciclaje establecidos por ley.

Así mismo seguimos exigiendo a la empresa que los cursos de PRL contengan una parte práctica ya que así lo establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y denunciando constantemente que la formación teledidáctica es insuficiente, ya que no contiene la parte práctica preceptiva normativamente.

Esto ha generado que en la empresa empiece a dar de nuevo la formación práctica y presencial en cursos de PRL tan importantes como en Riesgo eléctrico, Trabajos en altura, Seguridad Vial... y confiamos en que se extienda al resto de los cursos de PRL.

## 12.- DOTACIÓN DE GAFAS

Ante la negativa constante de la empresa a cumplir con lo establecido en el artículo 4.3 del R.D. 488/1997 donde indica expresamente: *"El empresario **proporcionará gratuitamente** a los trabajadores dispositivos correctores especiales para la protección de la vista adecuados al trabajo con el equipo de que se trate, si los resultados de la vigilancia de la salud a que se refieren los apartados anteriores demuestran su necesidad y no pueden utilizarse dispositivos correctores normales."*, presentamos denuncia ya que se amparaban en una circular interna para dar solo una parte del coste de las gafas que los trabajadores y trabajadoras necesitan para trabajar reflejado en lo indicado en sus informes oftalmológicos de los reconocimientos médicos de la empresa.

Continuando con su negativa a cubrir el cien por cien del coste de las gafas, presentamos denuncia en la IPT resolviendo el inspector que en el convenio, firmado por CCOO y UGT, se establecía la Disposición Adicional Cuarta 2º donde dice: *"Si como consecuencia del reconocimiento médico oftalmológico se detecta una alteración de la refracción para la visión intermedia, la empresa subvencionara ayuda para la adquisición de elementos correctores (gafas o lentillas) de dicha alteración en los importes establecidos para ello"*, no pudiendo dictar requerimiento obligatorio para que la empresa se haga cargo del total del importe de las gafas, como ocurría antes, siendo un ejemplo más del nefasto y perjudicial convenio para los trabajadores y trabajadoras que los sindicatos CCOO y UGT han firmado, no entendiendo y denunciando que hayan dejado a miles de trabajadores y trabajadoras sin un derecho establecido normativamente para beneficio solo y exclusivo de la empresa que de esta manera se ahorra cientos de miles de euros.

Sin embargo, el pasado 22 de diciembre de 2022, la sala segunda del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) falló a favor de un trabajador de Rumanía que exigía exactamente lo mismo que desde **ASC** venimos exigiendo desde el 2016 a la empresa, que es la dotación gratuita de las gafas, lentillas o cualquier elemento corrector que necesitemos para trabajar.

En cuanto tuvimos noticia de la sentencia, y después de estudiarla, presentamos un escrito en el Comité de Seguridad y Salud de Madrid exigiéndole a la empresa la dotación gratuita de los elementos correctores necesarios, y de negarse a dotarlos presentaremos una nueva denuncia en la IPT amparada en esta ocasión con la citada sentencia del TJUE.

Por el momento os aconsejamos que solicitéis el pago total de vuestras gafas, lentillas o cualquier elemento corrector visual que necesitéis y si la empresa se niega nos lo comuniquéis para tener toda la información posible si tenemos que denunciarlo en la IPT.

## 13.- VACACIONES TRAS BAJA DE LARGA DURACIÓN

**ASC** denunció en el Comité de Seguridad y Salud de Madrid el atropello que había realizado la empresa con dos trabajadores al asignarles arbitrariamente sus vacaciones para cubrir los días entre el alta médica y su vuelta al trabajo al haberles obligado la empresa a pasar un reconocimiento médico después de su baja de larga duración.

Ambos se dirigieron a nosotros informándonos del atropello de la empresa y desde **ASC**, le exigimos que devolviera los días de vacaciones que les habían quitado.

Ante la negativa de la empresa a devolver los días de vacaciones, **ASC** presentó denuncia en la Inspección Provincial de Trabajo, resolviendo la Inspección que la actuación de la empresa no era conforme a derecho.

Con dicha resolución amparando nuestra petición y la de los dos trabajadores que habían depositado su confianza en nosotros, volvimos a reclamarle a la empresa, a través de un nuevo escrito presentado en el Comité de Seguridad y Salud de Madrid, la devolución de los días que la empresa les había asignado arbitrariamente.

Pero una nueva negativa por parte de la empresa nos llevó a denunciarlo ante los juzgados y el pasado 10 de marzo, el Juzgado de lo Social 30 dictó sentencia dándole la razón a los trabajadores y a **ASC** y obligando a la empresa a devolverles los días que les había asignado arbitraria e ilegalmente.

Somos conscientes de que debe haber más trabajadores y trabajadoras que han sufrido el mismo atropello por parte de la empresa y queremos informaros que, a la vista de la sentencia, y como manteníamos desde el principio desde **ASC**, la práctica de la empresa era ilegal y no pueden asignar vacaciones en los días que van desde el alta de la baja hasta la incorporación efectiva al puesto de trabajo.

Es la empresa la que debe asumir esos días ya que es la empresa la que obliga a los trabajadores y trabajadoras a pasar el reconocimiento médico antes de incorporarse a su puesto de trabajo y, hasta que no se tienen los resultados de dichos reconocimientos médicos el trabajador no debe presentarse en su puesto de trabajo ante el riesgo que pudiera suponer para su salud o la de sus compañeros y compañeras.

Un triunfo absoluto de los dos trabajadores y un triunfo absoluto de nuestro trabajo frente a los atropellos e incumplimiento de nuestros derechos por parte de la empresa como vemos cada vez más, gracias a la inactividad y la colaboración de sus socios sindicales.

Como os contábamos al principio, mucho ha sido el trabajo que durante estos cuatro años hemos realizado desde el área de Salud Laboral de **ASC** y queremos aprovechar la oportunidad para agradecer a los cientos de trabajadores y trabajadoras que se han puesto en contacto con nosotros a lo largo de estos cuatro años para notificarnos los problemas de sus centros y puestos de trabajo, y que hemos atendido en el cien por cien de los casos y la gran ayuda que eso ha significado para nosotros, invitándoos a que continuéis haciéndolo a través de nuestra dirección de email para comunicarnos los problemas que tengáis o para que nos enviéis los números de incidencias (SARI, ITSM...) que pongáis para desde **ASC** reclamárselos a la empresa.

**¡LOS DERECHOS NO SE VENDEN, SE DEFIENDEN!!**

**¡LA ÚNICA LUCHA QUE SE PIERDE ES LA QUE SE ABANDONA!**