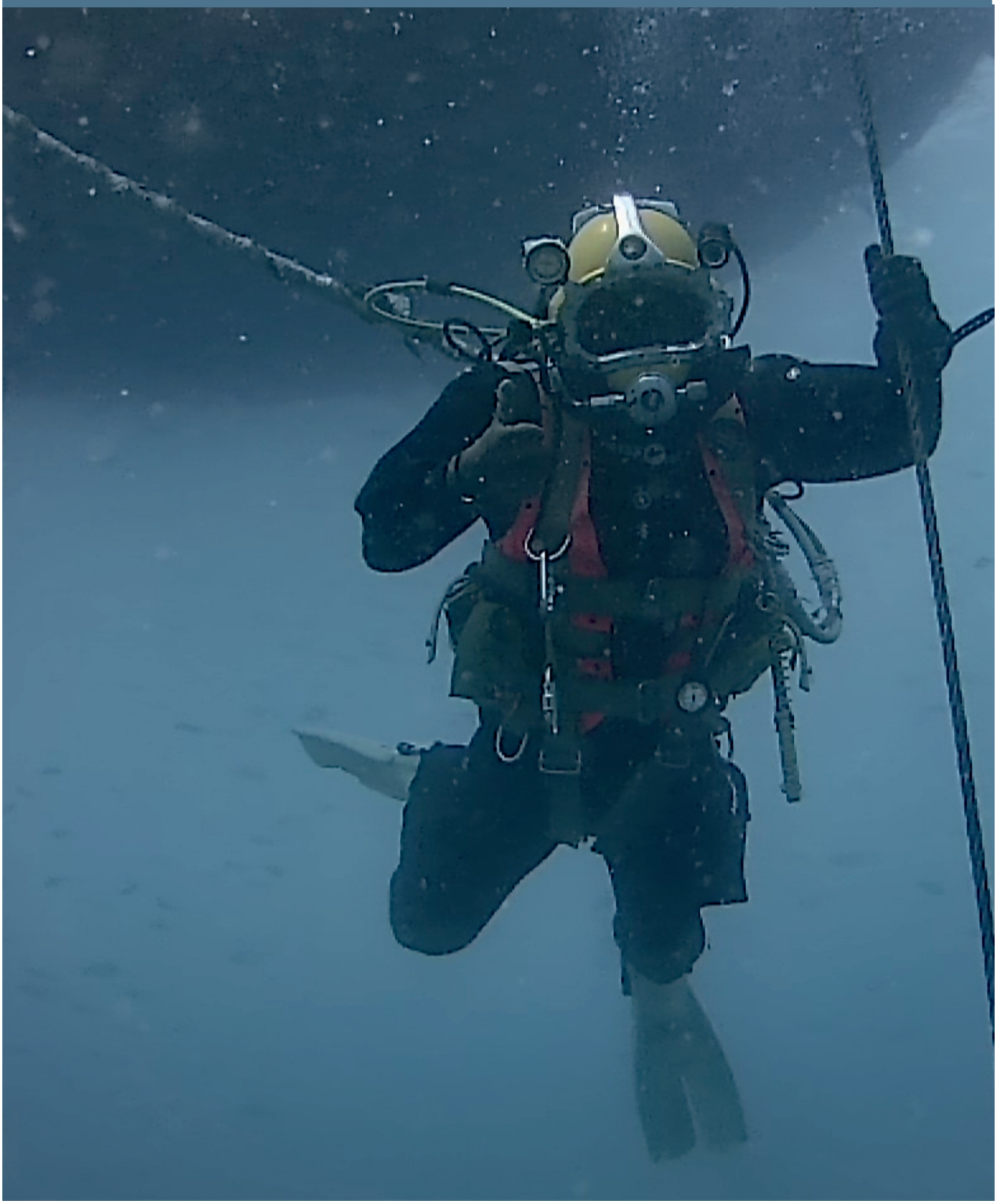
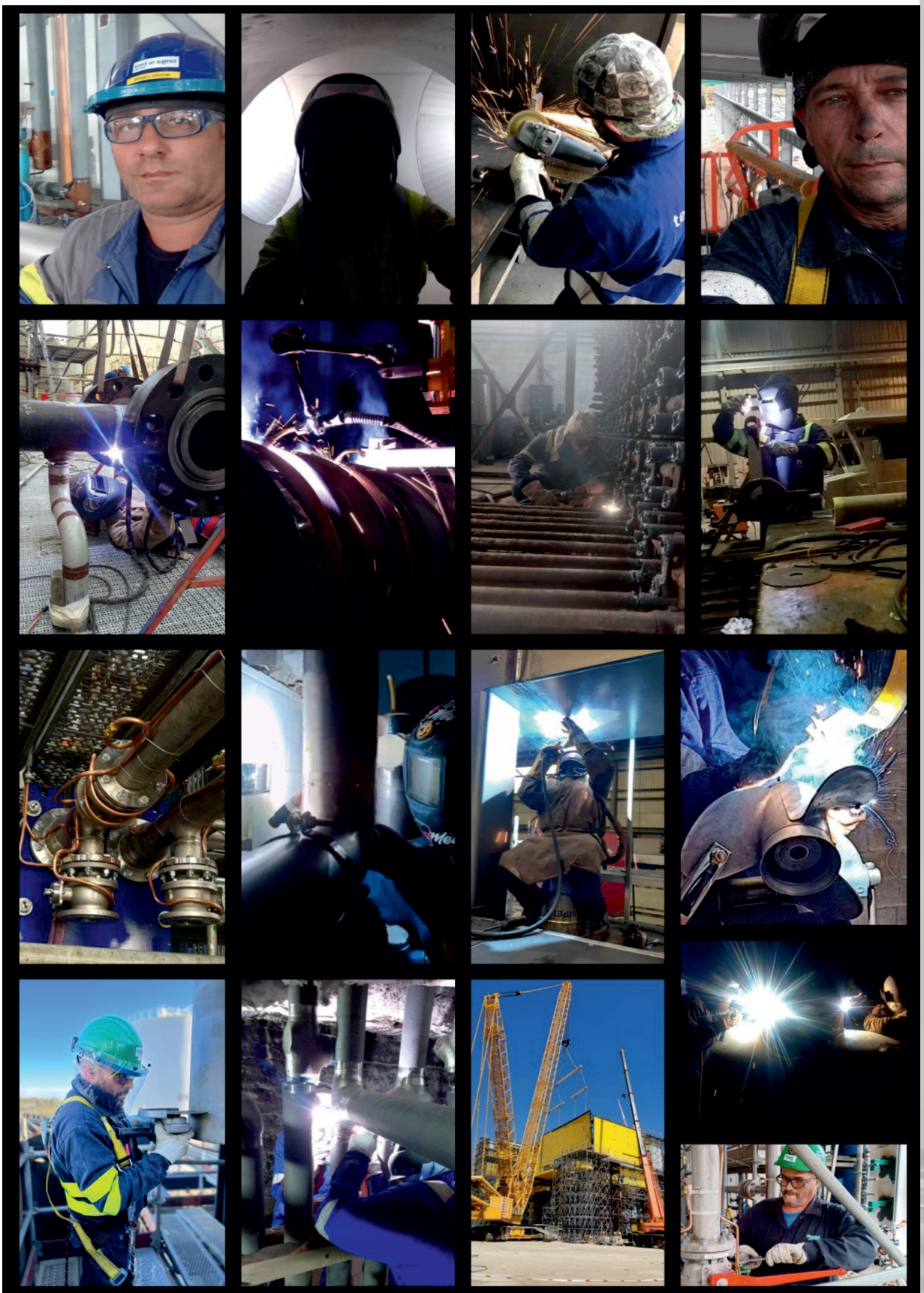
Año 7 - Número 7 - Diciembre 2023

ASPROMETAL

ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES DEL METAL





Somos ASPROMETAL

La familia del METAL

Soy Yosi Tizón Vede, natural de A Coruña y tengo la suerte de pertenecer a Asprometal, este grupo de desconocidos que lucha de verdad por sus colegas.

¿Qué es Asprometal?

Para mí es una gran familia con primos lejanos que a veces ni conocemos y que sé que me ayudarán y me arroparán aunque me encuentre a mil kms de casa. Asprometal es un grupo de desconocidos capaces de dar la mano y acoger a quien se encuentra solo.

Esta gran familia ha estado en parte de los momentos más duros de mi vida, ayudándome a nadar hacia la superficie en un mar de contratiempos laborales.

Esta asociación que bebe y come única y exclusivamente de la aportación de nosotros mismos es la que siempre responde cuando tenemos dudas, miedos e inseguridades; pero también es la que se alegra cuando hemos vencido a Goliat, cuando por fin nos encontramos bien, fuertes y seguros.

Gracias a Asprometal he conocido a cantidad innumerable de profesionales, de los cuales he aprendido una barbaridad y estoy seguro de que así seguirá siendo. He hecho grandes amigos con un sentimiento de hermandad sincero e incondicional que, sin pedir nada a cambio, han llegado a ofrecerme su casa sin conocerme de nada.

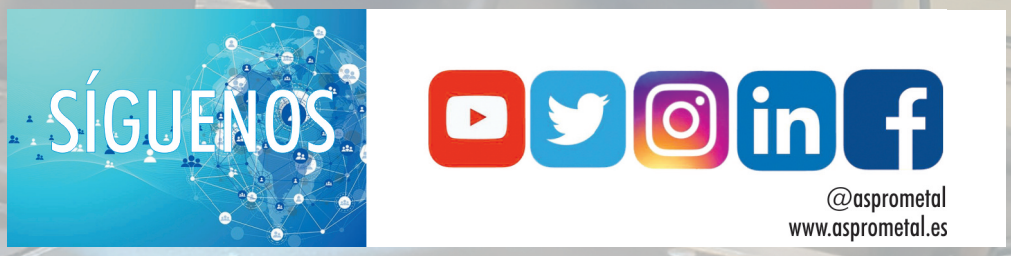
Con ambición y afán de seguir creciendo Asprometal intenta mejorarse cada día, añadiendo nuevos servicios con los que ayudar a los socios: abogado laboralista, bolsa de empleo, convenios con empresas para conseguir descuentos y un largo etcétera.

Hoy tengo la suerte de pertenecer a la junta directiva de esta gran familia e intentaré hacer todo lo posible para que todos y cada uno de los socios se sientan en familia al igual que han hecho conmigo.

Me gustaría agradecer a todos y cada uno de los profesionales que forman esta gran familia por escucharnos, leernos y dejar que sigamos aprendiendo unos de otros, pero sobre todo agradecer a mi padre, Daniel Tizón, ya que sin él hoy yo no sería el profesional que soy.

Gracias por ser la luz en este angosto camino.¡OPA ASPROMETAL!

VÍCTOR TIZÓN VEDE, SOCIO Nº 470



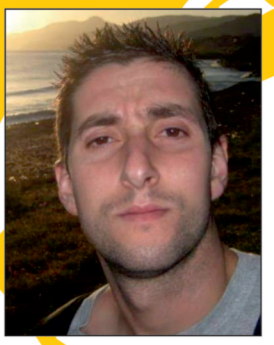
ORGANIGRAMA

JUNTA DIRECTIVA Y EMPLEADAS DE LA ASOCIACIÓN

PRESIDENTE
Rubén Penas
Mantenimiento mecánico
A CORUÑA

VICEPRESIDENTE
José Ramón Rodríguez
Mecánico Naval
ASTURIAS

SECRETARIO
Víctor Tizón
Mecánico Ajustador
A CORUÑA



VOCAL ZONA ESTE
David Ibáñez
Soldador
MURCIA

VOCAL ZONA ESTE
Carlos Emilio Escobar
Calorifugador
MURCIA

VOCAL ZONA NORTE
Roberto Fernández
Calderero
PONTEVEDRA

VOCAL ZONA NORTE
Sergio Rivera
Mecánico - Ajustador
ASTURIAS

VOCAL ZONA SUR
José Antonio López
Soldador
JAÉN

VOCAL ZONA SUR
Mario García
Soldador
MURCIA

ADMINISTRATIVA
Silvia García
A CORUÑA

RRHH
Cristina Lorenzo
A CORUÑA

ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA 2023

PARA ESTA OCASIÓN, FUE CARTAGENA LA SEDE DEL ENCUENTRO

El Auditorio y Palacio de Congresos El Batel de Cartagena ha sido el escenario de la 8ª Asamblea General Ordinaria de la Asociación de Profesionales del Metal. Un año más los socios se han reunido en el mes de septiembre para celebrar su asamblea general, este año con la votación y renovación de la ya existente Junta Directiva.

Como todos los años es requisito en estas asambleas la lectura del acta de la asamblea del año anterior, la presentación de la gestión llevada a cabo por la Junta Directiva durante el año previo y su aprobación. También es imprescindible durante este acto examinar y aprobar las cuentas anuales, aunque estas están a disposición de los socios en la web para que las puedan consultar en cualquier momento, ya que se actualizan mes a mes.

Como novedades en la gestión de la Junta Directiva entre septiembre de 2022 a agosto de 2023 podemos destacar el convenio alcanzado con Fidelitis, especialistas en Incapacidad laboral que ofrecen asesoramiento legal gratuito en incapacidades laborales y asistencia legal a cargo del socio con remuneración a éxito, es decir, solo se paga cuando se llega a acuerdo o hay sentencia favorable.

También se ha firmado un convenio con Geseme, que ofrece un descuento de 15% a los socios de Asprometal en sus productos y servicios de prevención y otro convenio con Línea Directa, que ofrece un 25% de descuento a socios y familiares de primer grado en su seguro de Coche, Moto y Hogar hasta el 31 de diciembre de 2023. No debemos olvidar la colaboración un año más con el sindicato STR, recogiendo firmas para la aplicación del coeficiente reductor para la jubilación en el sector de la Industria Química y de Refino.

Otro de los temas tratados en esta asamblea y presentado por el presidente de la Junta Directiva fue el de la prestación por desempleo, donde se habló del funcionamiento de la misma, tipos de prestaciones, su tramitación, duración y cuantía.

Como cada año en esta asamblea los socios asistentes aprovechan la ocasión para analizar y debatir la situación actual del sector y proponer actuaciones de mejora e interés para todos los socios.

EUSEBIO MENÉNDEZ GARCÍA, SOCIO 123

DE LA ANTORCHA A LA PIZARRA

En esta entrevista, conversamos con Eusebio Menéndez García, socio 123 y experimentado profesional en el campo de la soldadura. Con una trayectoria de 23 años como soldador y responsable de soldadura, Eusebio comparte su transición de las labores industriales al apasionante mundo de la docencia. Descubrimos los motivos detrás de este cambio, sus métodos pedagógicos, y su perspectiva sobre el futuro de la soldadura en términos de demanda laboral y avances tecnológicos.

1. *¿Cuánto tiempo trabajaste como soldador antes de convertirte en docente?*

- Aproximadamente trabajé unos 23 años como soldador y responsable de soldadura. Empecé con FANEGO con 18 años y con Quinasa combinándolas al unísono con mi Formación Profesional en la Universidad Laboral de Gijón. Posteriormente con GEINCO, MTI, SODES, DURO FELGUERA, BABCOCK & WILCOX, TERMISA, IMASA, IDESA.

2. *¿Qué te motivó a cambiar de soldador a docente de soldadura?*

- La verdad es que no hubo un motivo específico, las circunstancias me llevaron a la docencia sin haber tenido en principio ningún itinerario profesional docente preconcebido.

3. *¿Cómo fue el proceso? ¿Encontraste alguna dificultad?*

- Concretamente fue José Luis Martínez Fueyo gerente y socio de SODES quien me descubrió la faceta docente y me ofreció la posibilidad de dar formación a sus trabajadores en el ámbito de la soldadura. Una vez que José Luis me indicó sus necesidades realicé una planificación, a la cual además de su visto bueno me ofreció todo su apoyo. A partir de ahí reacondicioné una parte del taller de fabricación para dedicarlo a la formación tanto de trabajadores de la empresa como de desempleados, ya que el curso era del plan FORMIC, financiado con fondos europeos.

Posteriormente después de dos años soy contratado por el SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE ASTURIAS con destino en el CENTRO DE REFERENCIA NACIONAL DE IEX DE LANGREO, destino en el que estuve impartiendo forma-

ción conducente a los Certificaciones Profesionales y cursos de Perfeccionamiento Técnico a profesorado. Ya en el año 2021 supero la oposición al cuerpo de Profesores Técnicos de la especialidad de Soldadura de la Consejería de Educación de Asturias como funcionario de carrera y destino definitivo en el CIFP Cerdeño de Oviedo en el que actualmente estoy.

Haciendo referencia a la pregunta sobre las dificultades encontradas en mi andadura y reinvención como docente, he de considerar que en principio cuando impartía formación en SODES, la formación era inminentemente práctica y muy contextualizada a las necesidades propias de la empresa (soldadura de tuberías de aceros al carbono, inox, micro aleados y prácticas con dificultades propias de la soldadura de calderas etc…), por lo que, como eran actividades que yo conocía perfectamente, no tuve ninguna dificultad.

Cuando ya entro en la administración pública, ¡ahí ya cambian las tornas!. Ya veo la necesidad de embarcarme en un proceso continuo e intenso de formación a todos los niveles, que van desde el ámbito pedagógico al tecnológico y la verdad que en esa línea continuo. He de decir que tuve la suerte de tener grandes compañeros, amigos de profesión y personal de dirección que, además de ser unos referentes, siempre me solventaron aquellas dudas que me surgían y me animaron a la superación diaria a través del esfuerzo y el estudio. Por lo que puedo decir que las dificultades quedaron diluidas con el trabajo en equipo e ilusión por esta bella profesión.

4. *¿Qué enfoque o metodología utilizas al enseñar soldadura?*

- Hay que tener en cuenta que la F.P. debe de ser y estar encaminada a generar empleabilidad y responder a las necesidades del contexto productivo donde estamos ubicados. Por ello siempre contextualizo, en la medida de nuestras posibilidades, las actividades de soldeo desarrolladas en la industria en el ámbito educativo.

La metodología que implemento se caracteriza por ser activa, participativa, constructivista y con aprendizajes significativos que se adapten a la adquisición de capacidades y competencias teniendo en cuenta las características del alumnado y los recursos de que dispongo. Deduciendo con ello que el aprendizaje debe de basarse en el “saber”, “saber haciendo” y el fomento del trabajo en equipo.

5. *¿Cómo integras tu experiencia como soldador en tus métodos de enseñanza?*

- Yo les digo a mis alumnos/as que prácticamente “casi todos pueden llegar a ser soldadores”. Pero la diferencia entre unos y otros va a estar en los detalles y es ahí donde entra en valor la experiencia del profesional soldador convertido en formador, generando ese valor añadido que me va a permitir dar una formación teórico-práctica con la seguridad propia de haber vivido esa realidad, realizando demostraciones teórico-prácticas al inicio de cada actividad, dónde se va analizando la importancia que tiene en el resultado final el manejo de los distintos parámetros que intervienen en las operaciones de soldeo y haciendo un seguimiento personalizado de las mismas.

6. *¿Cómo te mantienes actualizado sobre las últimas técnicas y avances en el campo de la soldadura?*

- A pesar de llevar ya unos años fuera del ámbito productivo aún conservo e incremento relaciones con empresarios y personal tanto de recursos humanos como responsables de producción.

Con lo cual, a través de conversaciones, reuniones y visitas a sus instalaciones me ofrecen la posibilidad de estar al tanto de las mejoras y necesidades. A la vez, asisto a cursos y proyectos formativos como los que actualmente estoy participando (Robótica, soldadura de plásticos) y estancias formativas en empresas del sector, como he estado este mes de septiembre en MEFASA. La formación continua es para mí una necesidad vital, que me permite la seguridad en mi discurso docente redundando con ello una formación de calidad.

7. *¿Cómo abordas las necesidades individuales de los estudiantes con diferentes niveles de habilidad?*

- Este aspecto metodológico es de vital importancia y debe de ser implementado en las primeras sesiones formativas. Siendo analizado a través de una evaluación inicial y recopilación de información al alumnado. Hay que

(pasa a la pág. siguiente)

(viene de la anterior)

tener en cuenta que en la F.P. conduce a títulos de grado medio y superior, no es posible realizar adaptaciones curriculares, pero sí metodológicas. Por ejemplo, al alumno con mayores capacidades le elaboro actividades de mayor dificultad, al de menores capacidades le elaboro actividades de refuerzo y también un mayor seguimiento y tutorización. A la vez que fomento la formación entre iguales de tal manera, que aquel alumnado que demuestra una mayor habilidad, destreza y capacidad, realice labores de docencia entre compañeros/as que tienen mayores dificultades de aprendizaje. Generando a la vez una mayor cohesión social y mentalidad de trabajo en equipo en el grupo de alumnos/as.

8. ¿Qué consejo le darías a alguien que está empezando en el campo de la soldadura?

- Que haya elegido la profesión porque le guste, y debe de mentalizarse en que la formación debe de ser continua para poder seguir en el mercado laboral con garantías de continuidad.

9. ***¿Hay alguna lección clave que aprendiste como soldador que ahora compartes con tus estudiantes?***

- Que entiendan que el 90% de las posibilidades de realizar una soldadura con calidad se basan en el estudio y preparación de las uniones y, como no, paciencia puesto que en el campo de la soldadura 2+2 no son siempre 4.

10. *¿Mantienes contactos con la industria del montaje para enriquecer tu enseñanza?*

- Sí por supuesto, hay que entender que en la enseñanza profesional tenemos principalmente dos clientes, nuestro alumnado y la empresa. Yo sin mis relaciones y contactos industriales trabajaría a ciegas sin rumbos definidos que no me permitirían realizar una acción formativa planificada con rigor.

"Deben de mentalizarse en que la formación debe de ser continua para poder seguir en el mercado laboral con garantías de continuidad"

11. *¿Algún estudiante que haya tenido un impacto significativo en tu carrera como docente?*

- ¡Muchos!, no me gustaría dar nombres porque seguro que me dejaría alguno. Sin lugar a dudas para mí, aquí se encuentra la mayor satisfacción que me da esta profesión. Poder ver que de un alumno/a que entró en nuestro centro sin conocimientos de la profesión, a través de un proceso formativo le facilitamos su inmersión y desarrollo en el ámbito laboral que le permite vivir con calidad, formar una familia, desarrollarse personal y profesionalmente.

12. *¿Cómo ves el futuro de la soldadura en términos de demanda laboral y avances tecnológicos?*

- La demanda laboral actualmente de la especialidad de soldadura y calderería es alta, por lo que la empleabilidad de nuestro alumnado en la especialidad de Soldadura y Calderería es casi de un 100% una vez finalizado los estudios. Los desarrollos en mejoras tecnológicas en el ámbito de la soldadura han permitido la realización de uniones soldadas con una mayor calidad y sencillez, principalmente en materiales con dificultades de soldabilidad. Esto nos hace replantearnos la necesidad de una formación con contenidos de carácter más técnico y trasladar el mensaje que los avances tecnológicos, como puede ser la implantación de la robótica, no son un rival, sino una oportunidad laboral.

13. ¿Qué habilidades crees que serán más importantes para los futuros soldadores?

- Yo sé por experiencia que los soldadores siempre fueron valorados como buenos oficiales aquellos que daban mucha producción con gran calidad y a veces en circunstancias de accesibilidad dificultosa, como pueden ser los soldadores expertos en soldaduras de calderas de las centrales térmicas. Y así debe de seguir siendo. Pero las nuevas exigencias del mercado ya demandan perfiles técnicos con habilidades en el manejo de nuevas tecnologías aplicadas al campo de las fabricaciones soldadas, además de conocimientos técnicos y de cálculo que le van a permitir una mayor versatilidad en el ámbito productivo, de tal manera que pueda ejercer funciones de calderería, tubería, montajes etc…o puestos de responsabilidad.

ASPROMETAL

ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES DEL METAL

LISTADO DE ASOCIADOS EN TODA ESPAÑA

Número Total de Asociados:

828

www.asprometal.es

DESAFÍOS DEL MONTAJE INDUSTRIAL:

VOCES DESDE LA TRINCHERA LABORAL

El montaje industrial es una profesión crucial que impulsa el funcionamiento de diversas industrias. Sin embargo, detrás de las estructuras imponentes y la maquinaria en constante movimiento, se encuentran los trabajadores, quienes enfrentan una serie de desafíos que a menudo pasan desapercibidos. Hemos hablado con trabajadores del montaje industrial para destacar los aspectos que menos les gustan de esta profesión.

1. Condiciones Laborales Exigentes:

Uno de los aspectos más destacados es la naturaleza exigente de las condiciones laborales. Los trabajadores del montaje a menudo enfrentan jornadas laborales extensas, con horas extras frecuentes, lo que afecta negativamente su equilibrio entre trabajo y vida personal.

2. Falta de Seguridad en el Trabajo:

A pesar de los avances en normas de seguridad, muchos trabajadores expresan preocupación por la falta de seguridad en el lugar de trabajo. El riesgo de accidentes y la exposición a condiciones peligrosas son motivo de ansiedad constante.

3. Relaciones Laborales Complicadas:

La dinámica entre compañeros de trabajo y superiores a veces se torna tensa. La falta de compañerismo y la competencia desleal son problemas comunes, afectando negativamente el ambiente laboral.

4. Descontento con la Remuneración:

Algunos trabajadores sienten que la remuneración no refleja adecuadamente la dificultad y riesgo asociados con el montaje industrial. Los salarios, en ocasiones, no han evolucionado en comparación con el aumento del costo de vida.

5. Separación de la Familia:

Estar lejos de la familia es una prueba emocional significativa. La naturaleza itinerante del trabajo en el montaje industrial a menudo implica largos períodos fuera de casa, perdiéndose momentos importantes en la vida familiar.

6. Desconexión con la dirección:

Muchos trabajadores expresan su descontento con la dirección y la falta de reconocimiento por parte de los superiores. Se sienten desconectados de las decisiones que afectan directamente su trabajo y bienestar.

7. Inseguridad Laboral:

La falta de estabilidad laboral también es motivo de preocupación. Los contratos temporales y la precariedad laboral generan inseguridad sobre la continuidad del empleo.

8. Ausencia de Desarrollo Profesional:

Algunos trabajadores sienten que hay una falta de oportunidades para el desarrollo profesional y la actualización de habilidades. La tecnología avanza, pero la formación no siempre sigue el ritmo.

9. Problemas con la Cultura Laboral:

La cultura laboral, marcada por la competitividad y la falta de respeto, afecta la moral de los trabajadores. Los problemas de egoísmo y falta de solidaridad contribuyen a un ambiente laboral menos favorable.

10. Poco Reconocimiento y Valoración:

La falta de reconocimiento y valoración por parte de la sociedad y la industria es un aspecto subrayado por muchos trabajadores. Sienten que sus contribuciones no se valoran adecuadamente.

Conclusión:

Aunque el montaje industrial reta a los trabajadores diariamente, es importante reconocerlo y trabajar hacia soluciones que mejoren las condiciones laborales. La voz de los trabajadores es esencial para impulsar cambios significativos y construir un entorno laboral más equitativo y satisfactorio.

REGISTRO DE SOCIOS PARADOS

ESTE "2023", UN AÑO CARGADO DE TRABAJO

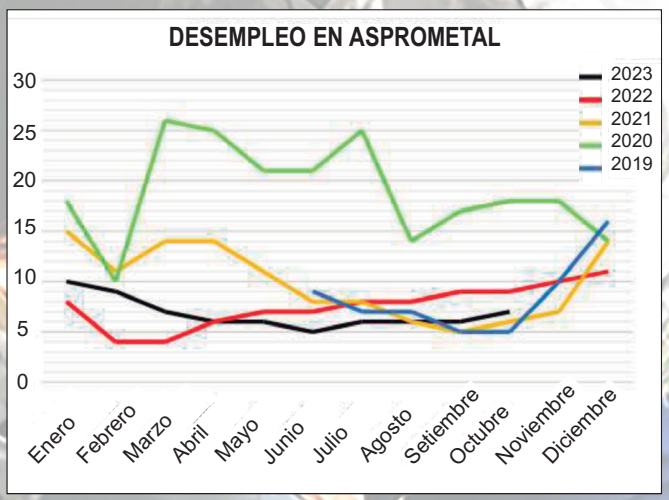
En Asprometal llevamos registrando el porcentaje de socios parados mes a mes desde mediados del año 2019. En ese año el porcentaje de parados había bajado a un 5% en los meses de septiembre y octubre para luego iniciar una rápida subida que llegó a su pico más alto en julio del 2020 con un porcentaje de parados del 25%, coincidiendo con la pandemia por el COVID.

El año 2021 tampoco comenzó siendo un buen año para el empleo, siendo el porcentaje medio de parados en el primer semestre de 12%, bajando a un 8% en el segundo semestre.

En el año 2022 subió el número de ofertas de empleo y el porcentaje de parados se mantuvo durante los diez primeros meses del año por debajo del 10%.

En este año 2023 hemos visto que ha aumentado mucho el volumen de trabajo ya que nos llega todas las semanas alguna oferta de empleo y las empresas nos comentan que tienen dificultades para encontrar profesionales para cubrir toda la carga de trabajo que hay.

Desde la asociación no conseguimos en muchas ocasiones cubrir esas ofertas de empleo porque nuestros socios ya están trabajando. A mediados de año teníamos un porcentaje de parados en Asprometal entre el 5 y 6%, subiendo sólo hasta el 7% en el mes de octubre. Esperamos que estas cifras se mantengan similares hasta finales de año.



	% PARADOS EN ASPROMETAL				
	2023	2022	2021	2020	2019
Enero	10	8	15	18	
Febrero	9	4	11	10	
Marzo	7	4	14	26	
Abril	6	6	14	25	
Mayo	6	7	11	21	
Junio	5	7	8	21	9
Julio	6	8	8	25	7
Agosto	6	8	6	14	7
Septiembre	6	9	5	17	5
Octubre	7	9	6	18	5
Noviembre		10	7	18	10
Diciembre		11	14	14	16

LAS EMPRESAS MEJOR VALORADAS

TEIGA-TMI ENCABEZA LA LISTA POR 2º AÑO CONSECUTIVO

Os presentamos el resultado de la encuesta realizada en el mes de junio entre los socios de Asprometal, quienes han puntuado del 1 al 10 a las empresas con las que han trabajado en los últimos 3 años, teniendo en cuenta el trato recibido, los pagos, los EPI´s, la seriedad de la empresa y los medios puestos a disposición de los trabajadores.

Han sido valoradas 176 empresas de las cuales hemos escogido las 29 más votadas. TEIGA-TMI vuelve a ser por segundo año consecutivo la mejor valorada con una puntuación de 8,8.

LAS EMPRESAS CON MÁS VOTACIONES

TEIGA TMI	8,8	MECWIDE	6,1
TAMOIN TARRAGONA	8,7	ISS A CORUÑA	6
DSD TECNOLOGÍA	8,1	MONTAJES RÍAS BAJAS	6
IDESA MONTAJES	8	PREMONOR	5,6
ARALIA GLOBAL	7,8	NERVIÓN GALICIA	5,4
CALDERERÍAS INDÁLICAS	7,4	DAORJE	5,4
DURO FELGUERA	7,1	NERVIÓN CARTAGENA	5,3
NAVEC TARRAGONA	6,9	IMSA	5
TAMOIN A CORUÑA	6,8	NERVIÓN TARRAGONA	4,7
IMASA GALICIA	6,8	NERVIÓN BILBAO	4,1
OSERMO	6,7	IPSUM MONTAJES	4
TAMOIN BILBAO	6,4	MASA GALICIA	3,2
MANEGA	6,3	IMASA ASTURIAS	3,1
BABCOCK	6,3	MEISA HUELVA	0,3
IRLUC	6,2		

Rubén Penas
Socio nº1

EL MALO DE LA PELÍCULA ERA EL CHEMA

A veces, tus propios compañeros te convierten en el malo de la película sin hacer tu nada para merecer esa fama.

Como muchos sabeis, en las Petroquímicas para hacer los permisos es muy común que el encargado, jefe de equipo, recurso preventivo… quién quiera que sea… entre antes que el resto de personal para agilizar los permisos, puede ser media hora, 40 minutos… depende de cada planta…

El caso es que hace ya unos cuantos años estaba el Chema en una empresa en la que esa labor siempre la hacían otros, pero llegó un día en que por circunstancias del trabajo le tocó al Chema coger ese Rol, no le gustaba la idea de madrugar más, pero bueno, en principio tampoco se opuso ya que había surgido así y alguien lo tenía que hacer.

Su sorpresa fue cuando preguntó como se le iba a compensar/pagar ese tiempo, a lo que se le respondió de malas formas y echándole en cara que los anteriores nunca habían reclamado tal cosa.

Por supuesto él no pensaba regalar ese tiempo ni harto de vino así que pronto se le buscó un nuevo destino, para este puesto pusieron a otro y Chema quedó como el malo de la película simplemente por exigir lo suyo, ni más ni menos.

No sé porqué será que pasan los años y estas cosas al Chema nunca se le olvidan.

TRABAJAR BAJO EL AGUA

BRUNO MEIZOSO TARRÍO, DE PROFESIÓN BUZO COMERCIAL

Bruno, el protagonista de la portada de la revista de este año, es socio de Asprometal desde 2018. Empezó como tubero/calderero pero su pasión por el mar y conocer la profesión de buzo comercial de cerca lo llevó a formarse y dedicarse profesionalmente a ello. Esta es su historia.

1. *¿Con qué edad comenzaste a trabajar en el montaje y cómo fue tu inicio en este sector?*

- Empecé con 22 años si no recuerdo mal y el inicio fue después de acabar de estudiar el FP de tubería y calderería industrial.

Mi primer trabajo fue con la empresa Enwesa en una parada en una central de ciclo combinado al norte de Francia, una experiencia que nunca olvidaré.

2. *Ahora eres buzo comercial ¿en qué consiste?*

- Varía bastante, ya que depende del trabajo a realizar, tanto puedes trabajar realizando una inspección, soldando o hasta preparando un barco para su reflote. También se puede realizar el mantenimiento de instalaciones portuarias, instalaciones offshore u obras hidráulicas, entre otras.

Realmente ser buzo es como ser una mezcla de muchas profesiones, pero debajo del agua.

BRUNO MEIZOSO TARRÍO, SOCIO 785

3. *¿Qué formación o titulación previa es necesaria para realizar este trabajo?*

- Los títulos dependen de la profundidad. Una formación básica, conocida como "pequeña profundidad" te habilita para realizar trabajos hasta 30 metros.

También puedes formarte como técnico de media profundidad (mi titulación) que te permite bajar hasta 60 metros y cuenta con especialidades.

Fuera de España hay otras titulaciones, entre ellas las IMCA, pero esas son más orientadas a trabajos offshore, por tratarse de trabajos más profundos en los que es necesario pasar más tiempo debajo del agua y te obliga a entrar en saturación.

4. *¿En qué industria hay más trabajo de este oficio?*

- Hay trabajo en la industria del transporte marítimo, en la eólica, en la petrolera, incluso en la acuicultura. Tanto en aplicación onshore y offshore.

5. *De todos los trabajos que has hecho como buzo ¿Cuál fue la obra que más te ha gustado?*

- En este año y medio que llevo ejerciendo la profesión ya he realizado importantes obras de reflotamientos a nivel nacional. Diría que el más importante ha sido el

famoso velero ELEONORA E hundido en el puerto de Tarragona tras sufrir una colisión por parte de un barco de Salvamento Marítimo.

6. *Tu empezaste como calderero en el montaje industrial. ¿Qué te hizo cambiar de oficio? ¿Qué te atrae de esta nueva profesión (buzo comercial)?*

- El mar siempre me gustó, hago pesca submarina y tuve la suerte de coincidir en una obra con un buzo que estaba haciendo de soldador y esto terminó de convencerme de dar el salto para estudiar esta profesión y llevarla a cabo.

Me encanta la libertad que te proporciona estar en el agua, solo tu y el mar, además de ser una profesión que te enseña y te exige a ser mejor cada día. Es un desafío constante que te lleva a aplicar conocimientos de muchos ámbitos en cada jornada además del grado de dificultad añadido de realizar la tarea bajo el agua.

7. *Una parte de tu trabajo es la soldadura, ¿Qué tipos de procesos de soldeo se utilizan? ¿Es necesaria una homologación previa para realizar una soldadura subacuática?*

- Existen varios procesos de soldadura submarina, ya que pueden ser en húmedo o en seco, aunque no lo parezca. La húmeda es la que se haría directamente en el agua, un porta electrodos y una masa con tu cristal y a soldar, es similar al proceso en tierra. Después estaría la soldadura en seco que sería como en tierra. La diferencia está en el costo de procesos y por ello la más usada es la húmeda, aunque la calidad de la soldadura sea un poco peor.

Las homologaciones, al menos aquí en España, no existen como tal, sé que por otros países hay estudios y cualificaciones que homologan la soldadura si pasas por pruebas y procesos.

8. ¿Las jornadas bajo el agua son tan prolongadas como en tierra o están limitadas por alguna ley o norma?

La norma dictamina que lo máximo permitido en el agua son 180 min, es decir 3 horas, pero esto es como todo, una cosa es la teoría y otra la práctica.

9. ***¿Existe algún otro tipo de limitación para realizar este trabajo?***

- En principio, antes de estudiar para ser buzo debes de pasar unas pruebas físicas y ver si eres capaz de soportar la presión, digamos que no todos los cuerpos y mentes están hechas para este trabajo y hay que asegurarse antes de poner en riesgo la vida en el agua.

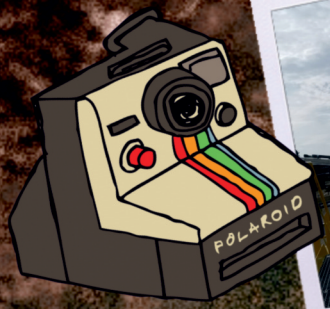
10. **¿Existe una jubilación anticipada para este oficio como para los trabajadores del mar?**

- Sí, desde el 2016 existe un coeficiente reductor del 0.15% aunque para mí no es el más adecuado debido a nuestras condiciones diarias, pero menos es nada.

1**1. *¿Está bien pagado este trabajo?***

- En este apartado entra en juego ya lo que cada uno considere. Mis compañeros de buceo más experimentados dicen que hoy en día se cobra peor en comparación a cómo se cobraba antiguamente, pero para mí el salto de sueldo comparado con el del sector del metal es importante, pero no hay que olvidar que las condiciones son más exigentes al trabajar bajo el agua.

SOCIOS POR EL MUNDO



Socio 57
Geelen (Holanda)

Socio 37
Marsella (Francia)

Socio 205
Dombasle
(Francia)

Socio 60
Lugo (España)

Socio 141
Colonia
(Alemania)

Socio 119
Almeirim (Portugal)

Socio 1362
(Dinamarca)

Socio 110
(Sudáfrica)

Socio 202.
Extremadura
(España)

Socio 211
Champagne
(Francia)

Socio 975
Cork (Irlanda)

Las fotos de los asprometaleros...

LA HOMOLOGACIÓN DE SOLDADORES...

¿ES OBLIGATORIA?

Por *Luis Carlos Gracia*

Graduado en Ingeniería Industrial y Proyectista Instalador en Energía Solar. Ingeniero Europeo en Soldadura por la EWF. Profesor de las áreas de Energías Renovables y Soldadura en SEAS, Estudios Superiores Abiertos, centro de formación online del Grupo San Valero.

www.seas.es

¿Eres soldador profesional o tienes a tu cargo un equipo de soldadores? Entonces es importante que conozcas en qué casos es obligatorio que un soldador esté "homologado", es decir cualificado como soldador por la norma ISO 9606.

La homologación de un soldador implica que este profesional ha superado las pruebas a las que ha sido sometido para evaluar su habilidad. Dichas pruebas dependen del tipo de soldadura a realizar; pero, básicamente, consisten en soldar dos piezas entre sí (lo que se denomina "cupón de prueba). Sobre ese cupón de prueba se realizan una serie de ensayos no destructivos (inspección visual, examen radiográfico y/o por ultrasonidos) o destructivos (doblado, fractura y/o macrografía). Si el resultado es conforme, el soldador queda cualificado ("homologado") y se emite el correspondiente "certificado de cualificación del soldador".

Que un soldador este "homologado" implica que es capaz de realizar soldaduras con la calidad exigida, lo que es de vital importancia en la mayor parte de las ocasiones, a no ser que este profesional se dedique únicamente a realizar soldaduras estéticas (para muebles metálicos, cerrajería sencilla, etc.), que no van a tener que resistir cargas o esfuerzos de importancia.

La cualificación de soldadores se realiza siguiendo los principios recogidos en la norma internacional ISO-9606 que lleva por título "Cualificación de soldadores. Soldadura por

fusión” y tiene dos partes: la primera para soldaduras de acero y una segunda para soldaduras de aluminio.

Si te dedicas profesionalmente al soldeo de estructuras metálicas que vayan a ser utilizadas en construcción, ya sea tanto para edificación industrial como para edificación residencial o comercial, los soldadores deben estar cualificados. Así lo indica la norma UNE-EN 1090, acerca del marcado CE de estructuras de acero y aluminio, obligatorio desde el 1 de julio de 2014. Textualmente dice que “están afectadas todas aquellas estructuras a utilizar como partes portantes de obras diseñadas para proporcionar resistencia mecánica y estabilidad y/o resistencia a fuego (…) que puedan incorporarse en una obra de edificación o de ingeniería civil”. Puede tratarse de una viga, un pilar, una barandilla, las barras corrugadas que se utilizan en el hormigón armado, etc.,

etc.

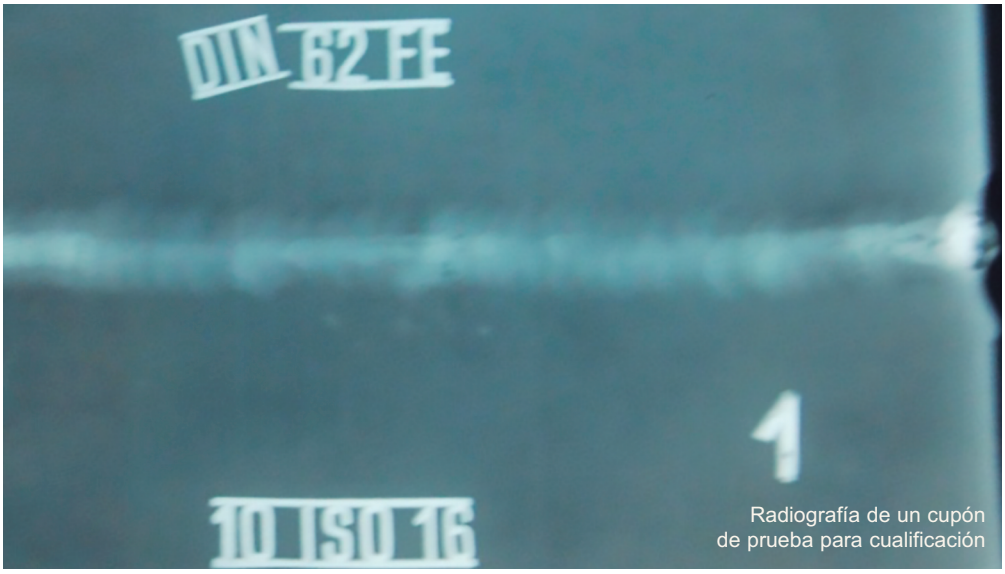
En concreto dicha norma indica que “los soldadores deben estar cualificados de acuerdo con la norma ISO 9606 y los operarios de soldeo de acuerdo con la norma EN 1418”.

También lo hace constar así el Código Técnico de la Edificación (CTE) que, en su Documento Básico SE-A de Seguridad estructural del acero, especifica que “los soldadores deben estar certificados por un organismo acreditado y cualificarse de acuerdo con la norma ISO 9606”.

Por lo tanto, si tu actividad está relacionada con la construcción, sí debes estar “homologado”. En el caso de que tu actividad profesional se sitúe fuera del campo de la construcción, es muy posible que los productos que sueldas tengan como destino la fabricación de vehículos, tanto de carretera como ferroviarios. Los fabricantes de componentes soldados para vehículos deben estar certificados de acuerdo con las normas internacionales ISO 3834 (Requisitos de calidad para el soldeo por fusión de materiales metálicos) o ISO 15085 (Aplicaciones ferroviarias. Soldeo de vehículos y de componentes ferroviarios).

En particular, la norma ISO 3834 hace constar que “todos los soldadores y operadores de soldeo deben estar cualificados mediante las pruebas apropiadas” y, por su parte, la norma ISO 15085 indica

(pasa a la pág. siguiente)



Radiografía de un cupón de prueba para cualificación

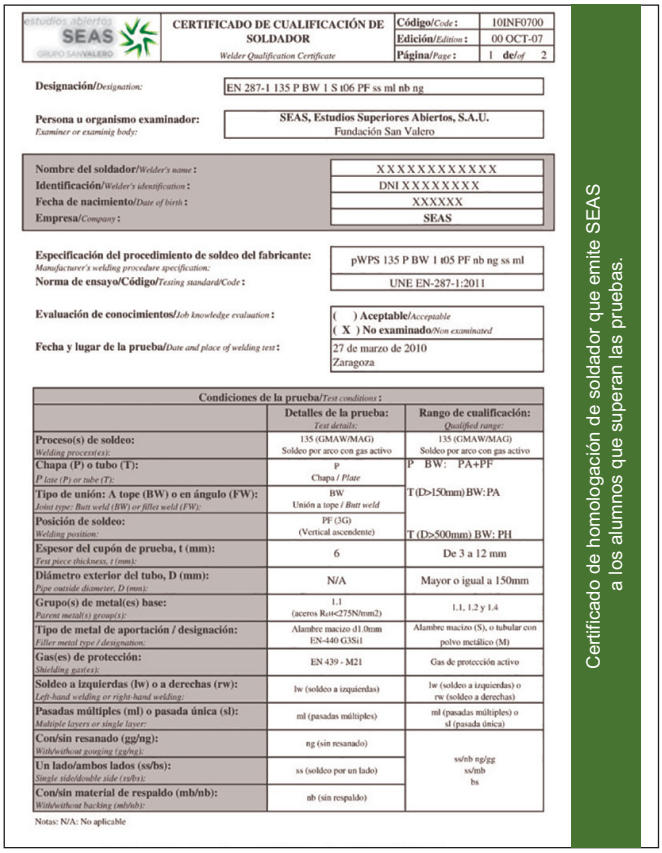
(viene de la anterior)

que “el fabricante de soldeo debe tener soldadores y operadores de soldeo que dispongan de una cualificación según la norma ISO 9606”.

Concretando: si tu actividad se desarrolla, de una u otra forma, en el campo de la fabricación de vehículos, ya sean por carretera o ferroviarios, sí debes estar “homologado”.

Finalmente, si te dedicas al soldeo de dispositivos o componentes a presión, a los que se le aplica el Real Decreto 709/2015 en el que se establecen los requisitos esenciales de seguridad para la comercialización de los equipos a presión, está establecido que “las uniones permanentes [es decir, las soldaduras] de los elementos que contribuyen a la resistencia a la presión del equipo y los elementos que están directamente integrados serán realizadas por personal debidamente cualificado y mediante procedimientos adecuados”.

En resumen, si tu actividad como soldador está involucrada en la fabricación de equipos a presión, sí debes estar “homologado”.



estudios abiertos SEAS GRUPO SAN VALERO

CERTIFICADO DE CUALIFICACIÓN DE SOLDADOR
Welder Qualification Certificate

Código/*Code* :	10INF0700
Edición/*Edition* :	00 OCT-07
Página/*Page* :	1 de/*of* 2

Designación/*Designation:*	EN 287-1 135 P BW 1 S t06 PF ss ml nb ng
Persona u organismo examinador: *Examiner or examing body:*	**SEAS, Estudios Superiores Abiertos, S.A.U.** Fundación San Valero
Nombre del soldador/*Welder's name* :	XXXXXXXXXXXX
Identificación/*Welder's identification* :	DNI XXXXXXXX
Fecha de nacimiento/*Date of birth* :	XXXXXX
Empresa/*Company* :	**SEAS**
Especificación del procedimiento de soldeo del fabricante: *Manufacturer's welding procedure specification:*	pWPS 135 P BW 1 t05 PF nb ng ss ml
Norma de ensayo/Código/*Testing standard/Code* :	UNE EN-287-1:2011
Evaluación de conocimientos/*Job knowledge evaluation* :	( ) **Aceptable**/*Acceptable* (X) **No examinado**/*Non examinated*
Fecha y lugar de la prueba/*Date and place of welding test* :	27 de marzo de 2010 Zaragoza

Condiciones de la prueba/*Test conditions* :

	Detalles de la prueba: *Test details:*	Rango de cualificación: *Qualified range:*
Proceso(s) de soldeo: *Welding process(es):*	135 (GMAW/MAG) Soldeo por arco con gas activo	135 (GMAW/MAG) Soldeo por arco con gas activo
Chapa (P) o tubo (T): *P.late (P) or tube (T):*	P Chapa / *Plate*	P BW: PA+PF
Tipo de unión: A tope (BW) o en ángulo (FW): *Joint type: Butt weld (BW) or fillet weld (FW):*	BW Unión a tope / *Butt weld*	T (D>150mm) BW: PA
Posición de soldeo: *Welding position:*	PF (3G) (Vertical ascendente)	T (D>500mm) BW: PH
Espesor del cupón de prueba, t (mm): *Test piece thickness, t (mm):*	6	De 3 a 12 mm
Diámetro exterior del tubo, D (mm): *Pipe outside diameter, D (mm):*	N/A	Mayor o igual a 150mm
Grupo(s) de metal(es) base: *Parent metal(s) group(s):*	1.1 (aceros Rot<275N/mm2)	1.1, 1.2 y 1.4
Tipo de metal de aportación / designación: *Filler metal type / designation:*	Alambre macizo d1.0mm EN-440 G3Si1	Alambre macizo (S), o tubular con polvo metálico (M)
Gas(es) de protección: *Shielding gas(es):*	EN 439 - M21	Gas de protección activo
Soldeo a izquierdas (lw) o a derechas (rw): *Left-hand welding or right-hand welding:*	lw (soldeo a izquierdas)	lw (soldeo a izquierdas) o rw (soldeo a derechas)
Pasadas múltiples (ml) o pasada única (sl): *Multiple layers or single layer:*	ml (pasadas múltiples)	ml (pasadas múltiples) o sl (pasada única)
Con/sin resanado (gg/ng): *With/without gouging (gg/ng):*	ng (sin resanado)	ss/nb ng/gg ss/mb bs
Un lado/ambos lados (ss/bs): *Single side/double side (ss/bs):*	ss (soldeo por un lado)	
Con/sin material de respaldo (mb/nb): *With/without backing (mb/nb):*	nb (sin respaldo)	

Notas: N/A: No aplicable

Certificado de homologación de soldador que emite SEAS a los alumnos que superan las pruebas.

La pregunta ahora sería…¿y si no me dedico a ninguno de estos campos comentados, también tengo que estar cualificado? Mi respuesta sería que probablemente sí tengas que estar “homologado”. En cualquier caso, si tienes dudas puedes contactar con nosotros a través de la web www.seas.es, e intentaremos orientarte.

Y si necesitas “homologarte” u “homologar” a tu equipo de soldadores, avísanos.

10 razones para ser de asprometal

1 - UNIÓN ENTRE COMPAÑEROS DE LOS DIFERENTES GREMIOS DEL METAL

2 - BOLSA DE EMPLEOS PARA ASOCIADOS

3 - DIRECTORIO DE NUEVAS OBRAS Y DIRECTORIO DE EMPRESAS CON TELÉFONOS Y E-MAILS

4 - CONSULTAS AL ABOGADO

5 - DENUNCIAR EN REDES SOCIALES LAS INJUSTICIAS DE LAS EMPRESAS CON LOS TRABAJADORES

6 - LISTADO DE HOTELES Y PENSIONES (DONDE ALOJARSE PARA CURRELAS)

7 - FORMACIÓN A CARGO DE LA ASOCIACIÓN

8 - TODOS LOS CONVENIOS DEL METAL ACTUALIZADOS POR PROVINCIAS

9 - REALIZACIÓN DEL PASO PREVIO A LA DENUNCIA (PAPELETA DE CONCILIACIÓN) POR FALTA DE COBROS DE SALARIOS Y DESPIDOS

10 - TODO TIPO DE ARCHIVOS DE INTERÉS SOBRE NUESTRO SECTOR Y VÍDEOS EXPLICATIVOS

ASPROMETAL

ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES DEL METAL

JOSÉ “PEPOTE” BELLIDO,TUBERO Y SOCIO NÚMERO 106

PÉRDIDA DE PESO Y CAMBIOS EN EL TRABAJO

Entrevistar a alguien que ha experimentado una pérdida significativa de peso puede proporcionar información valiosa sobre cómo esta transformación ha afectado diversos aspectos de su vida, incluido su desempeño laboral en el ámbito del montaje industrial.

Desde Asprometal, nos complace compartir la historia de uno de nuestros apreciados socios, José Bellido, conocido cariñosamente como Pepote. José, socio número 106 y tubero de profesión, ha atravesado un extraordinario proceso de transformación después de someterse a una operación de reducción de estómago.

Su historia no solo refleja una notable fortaleza personal, sino también una destacada capacidad de adaptación. Ser testigos y formar parte de su experiencia es un recordatorio constante de la diversidad de vivencias y logros que enriquecen el entorno de nuestra asociación.

1. *¿Cómo ha sido tu experiencia general?. ¿Cuáles fueron tus motivaciones iniciales para tomar esta decisión?*

- Hay días, días que estoy muy contento con el cambio y días que me arrepiento, pero por lo general encantado. Las motivaciones fueron básicamente laborales, veía que cada día me costaba más y que llegaría el momento en que no pudiera trabajar o que me despidieran.

2. *¿En algún momento te planteaste abandonar el proceso o por lo contrario hubo algo clave que te animó más a luchar por el cambio?*

- Lo de abandonar no, los problemas que tenía (los de siempre, el económico) a parte de lo que cuesta, el tiempo que tienes que estar en reposo absoluto. Por cierto, en Sevilla por lo privado la operación sale por 11000 €.

3. *¿Cómo ha afectado tu pérdida de peso a tu salud en general? ¿Has notado cambios significativos en tu energía y resistencia física?*

- ¿Los cambios físicos? Jajajaja ya me queda bien toda la ropa jajajaja, energía… tengo más ganas y ya no me cuesta nada hacer cosas. Salud todo mejoras, se acabaron el enantyum para las rodillas y tobillos, ya no utilizo la máquina del

sueño y todos los achaques que tenía. En fuerza he perdido masa muscular y no puedo con lo que antes levantaba.

4. *¿Has ajustado tu rutina diaria o hábitos laborales para mantener tu peso?*

- Para nada, lo único que las comidas ya no puedo atiborrarme como antes, ahora con un par de cucharadas va listo.

5. *¿Qué consejos o estrategias podrías compartir con aquellos que también buscan perder peso mientras trabajan a tiempo completo?*

- La operación fue la única solución drástica que vi, resultados inmediatos y para personas propensas a engordar como yo la única solución, ahora bien, no es un camino de rosas, al principio lo pasas bastante jodido.

Yo no sirvo para estar siempre a dieta y trabajando fuera iba a lo fácil (comer de menú y por la noche precocinados). Con la operación de estómago puedo comer prácticamente de todo pero menos cantidad, intentando no forzar para no volver a estar otra vez como antes, hay que tener en cuenta que el estómago se amolda y va creciendo otra vez.

6. *¿Cómo ha influido tu pérdida de peso en tu trabajo?¿Has notado alguna mejora en tu capacidad para realizar tareas específicas?*

- Pues claro, ya puedo saltar sin miedo a desmontarme, meterme por rincones que antes eran imposibles, el simple hecho de ponerme de rodillas ya era una odisea y un calvario.

7. *¿Cómo ha afectado tu transformación física a tu autoestima y confianza en general y particularmente en el trabajo?*

- Alta muy alta, ahora me atrevo con todo, ya no tengo miedo a que me puedan rechazar para un trabajo.

8. *¿Has sufrido discriminación laboral por tu peso?*

- Realmente no la he notado, pero sí que yo mismo me veía muy limitado y que debido a mi peso había trabajos en los que se me apartaba.

Y lo dicho, es un camino lento y complicado, hoy en día aún hay veces que lo paso muy mal, cuando como algo más rápido de la cuenta o más duro como carnes y demás, así que intento comer cosas ligeras y que aporten proteínas AAA y mis pastillas de proteínas, llevar la cuenta de tomarlas siempre, intentar moverme y seguir para adelante. He perdido 60 kilos en 8 meses, de estar en 140 a pesar 77.

José Antonio López Chinchilla
Socio nº: 93

LA PROFESIONALIDAD EN PELIGRO

INTRUSISMO LABORAL EN EL METAL

Hoy en día estamos rodeados de multitud de empresas que realizan diversos trabajos de mantenimiento, montajes e instalaciones de tuberías. La mayor parte son empresas subcontratadas para realizar todos esos trabajos y, en la mayoría, por no decir casi todas, se nutren de trabajadores eventuales en su mayor parte.

¿Dónde buscan estas empresas estos trabajadores eventuales?

En la mayoría de los casos son trabajadores que conocen profesionales capacitados para el trabajo encomendado, pero venimos notando desde hace dos décadas que la profesionalidad está bajando de forma alarmante hasta tal punto que, hoy en día, se dice que no hay profesionales.

Esta es una verdad a medias, ya que las empresas españolas no están por la labor de remunerar económicamente bien a los profesionales y estos a su vez, emigran al extranjero. Entonces se genera otro problema, la figura del "intruso del metal". El amigo del encargado, primo del superior o enchufado de turno.

Cada día abundan más y todos son oficiales, todos son oficiales mandados por sus jefes para hacer trabajos de medio pelo sin calidad, por los que la empresa cobra igual y hace trabajos de mala calidad. Estos trabajadores aceptan precios por hora indecentes para un buen profesional de nuestro gremio, generando un agravio muy importante para un profesional que tiene que estar siempre peleando por un sueldo digno.

El intrusismo laboral, a día de hoy, está muy presente por la mentalidad carca de las empresas españolas en pagar cuanto menos mejor. Personalmente creo que es un problema gravísimo que tenemos y diría hasta endémico, el cual es y será muy difícil erradicar.

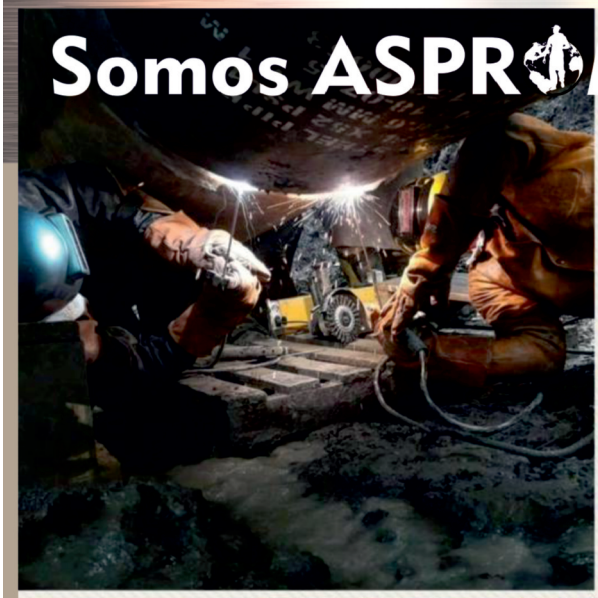
El intrusismo profesional está tipificado como delito por usurpación de cualidades profesionales, pero solo a nivel administrativo, como realizar actos propios de una profesión sin poseer un título.

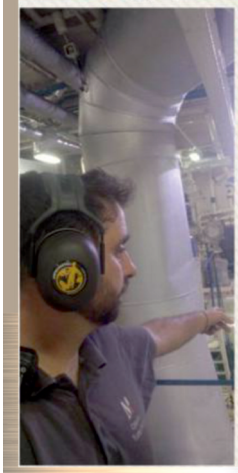
Es importante fomentar una cultura empresarial que valore el trabajo bien hecho y la ética laboral para así poder acabar con este intrusismo.

ASPROMETAL
Asociacion de Profesionales del Metal

CONTACTO
www.asprometal.es
RECURSOS HUMANOS
rrhh@asprometal.es
Tlf. 695 699 764
Horario de 10.00 a 14.00 hs.
JUNTA DIRECTIVA
info@asprometal.es
ADMINISTRACIÓN
administracion@asprometal.es
Tlf. 635 634 867
HORARIO
9.30 a 15.00 hs.
15.30 a 18.00 hs.

Somos ASPROMETAL





RESOLVEMOS TODAS TUS DUDAS

PREGUNTAS AL ABOGADO

1. ***Qué pasa si teniendo un contrato temporal en una empresa, finalizar este contrato e ir al paro 26 días y empezar otra vez en la misma empresa con un contrato fijo. ¿Da derecho a tener antigüedad en la empresa desde el primer contrato?. ¿En qué casos contaría la antigüedad desde el primer contrato?. ¿Si paro solo 3 días entre el contrato temporal y el fijo?***

- La jurisprudencia ha considerado qué si se acredita la unidad esencial del vínculo contractual, se estima que la antigüedad se retrotrae a la fecha del primer contrato, aun con interrupciones superiores a los treinta días y aunque habiéndose firmado finiquitos, considerando vicio del consentimiento en un nuevo contrato. La determinación de la antigüedad cuando han existido sucesivos contratos temporales con breves interrupciones y finiquito firmado al término de cada contrato ha sido abordada por el Tribunal Supremo entre otras en las SSTS 8/03/2007 (R. 175/2004) y 17/12/2007 (R. 199/2004) y 18/02/2009 (R. 3256/2007), consolidando la doctrina de que en supuestos de sucesión de contratos temporales se computa la totalidad del tiempo de prestación de servicios a efectos de la antigüedad, cuando ha existido la unidad esencial del vínculo, lo que comporta que se le haya quitado valor con carácter general a las interrupciones de menos de veinte días, pero, también, a interrupciones superiores a treinta días, cuando la misma no es significativa, dadas las circunstancias del caso, a efectos de romper la continuidad en la relación laboral existente. Hay que estar a todas las circunstancias del caso y no sólo a las declaraciones de las partes, porque la voluntad del trabajador puede estar viciada por la oferta empresarial de celebrar un nuevo contrato en próximas fechas. Es doctrina de la Sala de lo Social del Alto Tribunal que no se rompe la continuidad en la relación laboral, la unidad del vínculo, a efectos del cómputo de la antigüedad, por la simple firma de recibos de finiquito entre los sucesivos contratos suscritos con cortas interrupciones (SSTS 29/09/1999, 15/02/2000 (2554/1994 -), 18/09/2001 y 18/02/2009 (R. 3256/2007 -).

Por todo ello la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su STS 17/03/2011 (R. 2732/2010), ha considerado que si se acredita la unidad esencial del vínculo se estima que la antigüedad retrotrae a la fecha del primer contrato, aunque existan interrupciones superiores a los treinta días y aunque se hayan firmado recibos de finiquito por estar viciado el consentimiento dictado por la oferta de un nuevo contrato En consecuencia considero que en el caso que plantea la antigüedad a computar sería desde la fecha del primer contrato.

2. ***¿Puedo coger una excedencia en la empresa mientras estoy de baja por incapacidad temporal?***

- Haciendo la salvedad que si existe convenio colectivo aplicable este puede contener normas que le afecten, la respuesta es que si, puede pedir la excedencia estando en IT y al haber causado la situación de IT antes de solicitar la excedencia, le corresponde seguir percibiendo el subsidio de IT. Así la sentencia del TSJ de Cataluña de 10/10/2003STS resuelve un supuesto en que una trabajadora accede a la excedencia desde una situación de IT señalando: “La sentencia recurrida denegó la prestación por no encontrarse la trabajadora desde el 8 de julio en que inició situación de excedencia voluntaria en situación de alta o asimilada ni en situación legal de desempleo. Sin embargo, no se trata en el presente caso de una incapacidad temporal que se inicia durante el tiempo de excedencia voluntaria, sino estando la trabajadora en activo en la empresa, pues la baja por incapacidad temporal dio comienzo el 17 de junio de 2001 y la excedencia no empezó hasta el 8 de julio del mismo año. Por consiguiente, cuando la actora

causó baja por incapacidad temporal se hallaba en situación de alta en la Seguridad Social, tal como exige el artículo 124.1 para tener derecho a las prestaciones de la Seguridad Social. Iniciada la incapacidad temporal el derecho al subsidio se extingue por alguna de las causas previstas en el artículo 131 bis de la Ley General de la Seguridad Social: por el transcurso del plazo máximo establecido para la situación de incapacidad temporal de que se trate, por ser dado de alta médica el trabajador, con o sin declaración de invalidez permanente, por haber sido reconocido al beneficiario el derecho al percibo de la pensión de jubilación o por fallecimiento. La situación de excedencia voluntaria no se encuentra entre las causas de extinción del subsidio."

3. *¿Cotizan las horas extra para la jubilación?*

- Las horas extras cotizadas no se computan para la base reguladora de la prestación de jubilación. Si son computadas para prestaciones derivadas de contingencias laborales.

4. *Ha salido la Orden HFP/792/2023, de 12 de julio donde aumenta la cantidad que se paga por kilómetro de desplazamiento que está libre de IRPF: 2. A efectos de lo previsto para los gastos de locomoción en la letra a) del artículo 9.B.1 del citado reglamento, se excluirá la cantidad que resulte de multiplicar 0,26 euros por el número de kilómetros recorridos, más los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen.*

¿Esto significa que ahora el km se paga como mínimo a esa cantidad o siguen aplicando lo que indica y si es menos cantidad, pues se paga menos?

- Esta Orden tiene solo efectos fiscales, al fijar en 0.26 € por km el importe máximo por kilómetro recorrido por el trabajador esto significa que hasta ese importe no tributa pues no se considera salario sino indemnización por el gasto producido. Si el trabajador percibe más importe por km. la diferencia que sobrepase los 0,26 € por km se considerará sujeta a tributación. Por tanto, dicha norma no supone que la empresa tenga obligatoriamente que pagar más importe por km recorrido, si bien indirectamente implica el reconocimiento a efectos fiscales del coste por km. recorrido.

5. *Estaba fijo en una empresa y pedí una excedencia de 3 años para entrar en otra empresa. Entré en la nueva como fijo con periodo de prueba de 6 meses y a los 2 meses me despidieron. He ido al Sepe a pedir el paro o subsidio después de casi un mes y me dicen que no me lo puede dar, si no que tengo que pedir reincorporarme a la empresa de la excedencia, cosa que no quiero hacer ya que tengo más de 7 años de paro por lo menos y espero la reincorporación a otra empresa sobre septiembre. Mi pregunta es: ¿pueden obligarme a pedir la incorporación a la antigua empresa y negarme el paro?, ya que perdería el puesto de la excedencia a volver a marchar.*

- No le pueden obligar directamente a pedir la reincorporación a la empresa en la que se encuentra en excedencia, pero si pueden denegarle la prestación de desempleo mientras tanto no lo haga, ello es así porque requiriéndose para el percibo de la prestación de desempleo que esta situación sea involuntaria, no lo es mientras Vd. tenga la posibilidad de reincorporarse a la empresa en la que está excedente.

6. Buenas tardes, estando en el extranjero y pidiendo la baja voluntaria durante el período de prueba, ¿el viaje quién lo debe pagar? ¿La empresa o el obrero? Gracias

- Considero que la empresa debe pagar el viaje de regreso del trabajador, porque el derecho a desistir en el periodo de prueba corresponde tanto a la empresa como al trabajador, conforme al art. 14 del ET y porque la empre-

pasa a la página siguiente

viene de la página anterior

sa también tendría que costear el regreso del trabajador si este permaneciese hasta el fin del contrato.

7. *Buenos días. Quería saber si es legal que la empresa me dé un teléfono con GPS para fichar y tenerme controlado toda la jornada. ¿Puedo negarme o apagar el GPS?*

- El uso de GPS y cualquier herramienta de control al trabajador es legal siempre que cumpla con determinados requisitos y depende de lo que quiera hacer la empresa con los datos y si esta vigilancia se encuentra justificada.

Según la jurisprudencia actual, la empresa puede obligar al trabajador si:

1. Los datos que se van a obtener van a ser utilizados exclusivamente con fines profesionales.
2. Los dispositivos en los que se instala el GPS son propiedad de la empresa.
3. El sistema de localización y/o vigilancia solo se puede utilizar en horario laboral.
4. La empresa debe informar previamente al trabajador de que va a instalar un sistema de control en alguno de los dispositivos con los que trabaja, incluido el coche.

El artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores reconoce el derecho al empresario de poder utilizar medidas que considere oportunas para el control y vigilancia de sus trabajadores. REQUISITOS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PARA INSTALAR MEDIOS DE CONTROL Los requisitos exigidos por el Tribunal Constitucional para la instalación de medios de control y vigilancia de trabajadores es que cumpla con la idoneidad, necesidad y proporcionalidad. Por ello, la empresa no puede instalar la localización GPS por capricho. El fin ha de ser laboral y estar justificado, además de respetar los tres requisitos.

Además, algo muy importante es que antes de colocar cualquier medio de control invasivo, la empresa está obligada a estudiar si existe otro método de control menos invasivo.

Una vez la empresa cumpla con los requisitos nombrados anteriormente, tiene el deber de informar previamente a los trabajadores. Esta información debe quedar de forma expresa, precisa e inequívoca, conforme indica el artículo 5.1 LOPD.

Si la empresa pone un sistema de localización GPS al trabajador en su móvil, portátil o en el vehículo sin que éste lo sepa, si a través de este medio consiguieron pruebas que demostraran cualquier incumplimiento, este no podría ser despedido.

En el caso de ser despedido el trabajador y éste demandara a la empresa, la justicia le daría la razón al trabajador, ya que el despido disciplinario carecería de fundamento. La prueba aportada se habría obtenido a través de un medio de control ilegal.

8. *Yo empecé a trabajar el 13 de octubre del 2022 con la empresa en la que sigo, con un contrato por circunstancias de la producción de 6 meses. Como ya pasaron los 6 meses, entiendo que pase a estar indefinido, pero mi duda es ¿tengo que firmar otro contrato donde diga que estoy indefinido o no es necesario?*

- Conforme al artículo 15 del ET el contrato de trabajo se presume de duración indefinida. Una vez transcurrido el plazo máximo de seis meses de duración del contrato por circunstancias de producción este contrato se convierte automáticamente en indefinido, sin necesidad de firmar otro.

9. *¿Cuál es el plazo para presentar una denuncia contra la empresa tras un acto de conciliación sin acuerdo?*

- El cómputo de los plazos tras la celebración de conciliación sin avenencia depende del tipo de reclamación que esté haciendo, pues los plazos son diferentes en su duración y en su naturaleza (pueden ser de prescripción o de caducidad). Como norma general:

Si es una reclamación por despido la presentación de solicitud de conciliación suspende el cómputo del plazo de 20 días, de modo que tras el día de celebración del acto le quedarían de plazo para presentar demanda los días no consumidos entre la recepción de la carta de despido y la presentación de la papeleta de conciliación, dado que el plazo es de caducidad y no de prescripción, lo que implica que los días anteriores a la presentación de la papeleta en el SMAC restan del plazo.

Si es una reclamación de cantidad como el plazo es de prescripción, de un año, al presentar la papeleta en el SMAC se interrumpe la prescripción y a partir del día en que se celebre la conciliación dispone de un año para presentar demanda, ya que en la prescripción el plazo se computa de modo que tiene que transcurrir por entero cada vez que se interrumpe.

NO TE OLVIDAMOS UNAI

El día a día en el ámbito laboral puede transcurrir de manera monótona y rutinaria, marcado por las tareas diarias, las responsabilidades asignadas y las interacciones con compañeros y superiores. Sin embargo, en ocasiones, la realidad nos golpea de manera inesperada, recordándonos la vulnerabilidad que existe en cualquier entorno laboral. Un ejemplo palpable de esto es el trágico accidente ocurrido en Repsol A Coruña en marzo del 2022, que arrebató la vida de Unai Martínez, dejando tras de sí un rastro de dolor, incertidumbre y un sistema que parece haber olvidado rápidamente.

Unai, como muchos trabajadores, se levantó una mañana para dirigirse a su puesto de trabajo en la refinería de Repsol, sin imaginar que ese día cambiaría su vida y la de su familia para siempre. Se le asignó una tarea, la realizó, y ahí quedó. Un accidente laboral que trunca la rutina, alterando el curso predecible de la jornada y, en este caso particular, cobrando un precio inimaginable.

Los días posteriores al trágico suceso se llenaron de manifestaciones, de voces que clamaban justicia y de un palpable malestar en la comunidad laboral. Sin embargo, la vida continúa y, a medida que las semanas avanzan, las manifestaciones se desvanecen, las pancartas se guardan y la refinería vuelve a su ritmo habitual. La pregunta inevitable surge: ¿Qué pasa después? ¿Cómo se maneja el duelo y la tragedia en el ámbito laboral?

La realidad es desgarradora. La refinería sigue su curso, los trabajadores retoman sus labores diarias, y la memoria del compañero perdido parece desvanecerse en la rutina del trabajo cotidiano. Las demandas de responsabilidades legales se prolongan en el tiempo, diluyéndose entre procedimientos judiciales que avanzan a paso lento. En el caso de Unai, casi dos años después, las sombras de la impunidad aún persisten, sin que se hayan depurado responsabilidades y con un juicio que parece eternizarse.

Esta historia sirve como un recordatorio crudo y doloroso de que la cotidianidad puede engañarnos haciéndonos creer que estamos exentos de peligros, pero la realidad es que debemos ser conscientes de que, en un instante, todo puede cambiar. La falta de consecuencias inmediatas para aquellos responsables del entorno laboral donde ocurrió el accidente de Unai nos deja una reflexión amarga. La sensación de que la vida continúa para todos menos para la familia afectada es desconcertante. Aquí, en el lugar donde todo debería cambiar, parece que no ha pasado nada.

En este contexto, se hace necesario una llamada a la prevención y a la responsabilidad. Cada trabajador debe ser consciente de su entorno, de las condiciones laborales y de los riesgos asociados a su labor. No podemos depender únicamente de la supervisión de los superiores; la seguridad en el trabajo es una responsabilidad compartida.

En memoria de Unai y de todos aquellos que han perdido la vida en el cumplimiento de sus labores, es necesario reflexionar sobre la importancia de la seguridad laboral y sobre la necesidad de que los responsables asuman sus funciones con la seriedad y la diligencia que merecen. La vida no puede seguir como si nada hubiera pasado cuando la realidad es que alguien ya no está. El cambio debe ser más que una consigna, debe traducirse en acciones concretas que protejan la vida de quienes día a día contribuyen al funcionamiento de las empresas.

Concurso de Dibujo de NAVIDAD 2022

Cada año cuando se acerca la navidad, los familiares más pequeños de nuestros socios participan en el concurso de dibujo anual que hace la Asociación.

Son dibujos donde los peques representan el trabajo de sus familiares en el sector del montaje, cómo se imaginan y nos ven ellos.

En el 2022 la ganadora fue Laura, de Huelva, en unas votaciones muy ajustadas con empate en el segundo cuarto puesto. Enhorabuena a la ganadora y gracias a todos por participar!

1º

LAURA
9 años
(Huelva)

2º

LUCAS
1 año
(Asturias)

2º

RICARDO
10 años
(Murcia)

CONVENIOS

ASPROMETAL
Asociación de Profesionales del Metal

GAES una marca amplifon

Hércules Formación

15% DE DESCUENTO EN VCA

GA • BALLE
GESTIONA TRAINING S.L.
FORMACIÓN

PRECIOS ESPECIALES EN FORMACIÓN

MELIÃ
HOTELS INTERNATIONAL

7% DE DESCUENTO

Gid Formación

10% DE DESCUENTO Y SERVICIOS ADICIONALES

GRUPO FORMA-t

20% DESCUENTO EN LOS CURSO DE LA TPC

JN JEIBER NORTE
Protección Laboral y Equipos de Soldadura

Convenio en las familias 3M Abrasivos, protecciones personales y speedglass

PEDIDOS	DESCUENTOS
De 0 a 300€	12%
De 301 a 600€	15%
De 601 a 1000€	18%
Superiores a 1001€	22%

25% DE DESCUENTO POR LOS HONORARIOS PROFESIONALES DE LOS SERVICOS PRESTADOS A LOS SOCIOS

Cualtis

10% DESCUENTO EN TODOS LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

MLC
Martín López Carburantes S.L.U.

DESCUENTO 9 CENT/L EN GASOLINERAS PROPIAS

Nuestra pasión es el CLIENTE

www.martinlopezcarburantes.com
a.cliente@martinlopezcarburantes.com
608945022

Geseme SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN

15% DESCUENTO EN TODOS LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

fidelitis

Dedicados a ti

Especialistas en Incapacidades Laborales

linea directa

25% DE DESCUENTO

estudios abiertos
SEAS
GRUPO SANVALERO

10% descuento para socios

www.asprometal.es

ASPROMETAL

ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES DEL METAL