

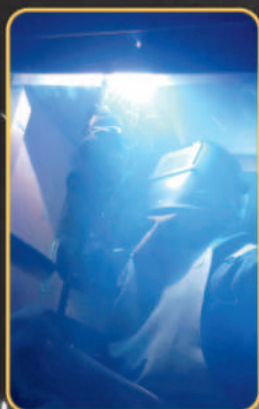


Año 8 - Número 8 - Octubre 2025

ASPROMETAL

ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES DEL METAL





Somos **ASPROMETAL**



www.asprometal.es



ESTIMADOS COMPAÑEROS DEL METAL

Es un honor para mí continuar con el legado de Rubén. Durante años dirigió nuestra asociación con ejemplar dedicación. Hoy, con la nueva Junta Directiva, asumimos el reto de adaptar nuestro compromiso a un entorno que ha evolucionado desde los orígenes de esta entidad.

Aunque la carga de trabajo actual pueda dar la sensación de que las condiciones han mejorado, esa percepción no siempre se traduce en avances reales. Por ello, centraremos nuestros esfuerzos en los ámbitos que verdaderamente marcan la vida de los montajeros.

A lo largo de nuestra trayectoria, hemos sido pioneros en reivindicaciones que, con el tiempo, han calado en otros sectores. Este liderazgo se sustenta en nuestra independencia financiera: nos financiamos exclusivamente con las aportaciones de nuestros socios, y su bienestar sigue siendo nuestra única prioridad.

Como montajeros, conocemos el poder de la unión. Solo como colectivo podremos alcanzar nuestros objetivos y superar los desafíos de estos nuevos tiempos. Contamos con un futuro prometedor por delante, y lo defenderemos con dedicación, esfuerzo y trabajo.

Recibid un cordial saludo.

Roberto Fernández
Presidente Asprometal

UN ENCUENTRO LLENO DE NOVEDADES

ASAMBLEA GENERAL DE SOCIOS 2025

Como cada año, a finales de verano se celebró la Asamblea General de Socios de Asprometal. Un espacio para presentar la gestión de la Junta Directiva, las cuentas de la Asociación y, cada dos años, realizar elecciones. Pero también para reencontrarse con compañeros, compartir ideas y debatir inquietudes.

Cambiamos de escenario

Para facilitar la asistencia de todos los socios, la Asamblea se celebra cada año en un lugar distinto. Este 2025, la cita fue en León, en el IES Giner de los Ríos, un espacio cómodo y cercano.

Una web renovada y más segura

Durante la jornada, la Junta Directiva repasó los logros del último año. Entre ellos, destacó la renovación de la página web, ahora más moderna, segura y fácil de usar.

Transparencia total en las cuentas

La transparencia sigue siendo un pilar de Asprometal. Las cuentas, siempre disponibles para los socios y publicadas en la web, se revisaron punto por punto en la Asamblea. Cada movimiento, factura y justificante pudo ser examinado sin reservas.

Cambio de presidencia

El momento más emocionante llegó con el relevo en la presidencia. Rubén Penas, socio número 1 y uno



Rubén Penas (a la derecha) pasa el testigo a su sucesor, Roberto Fernández.

de los fundadores, pasó el testigo a Roberto Fernández, veterano del montaje y con un profundo conocimiento de la Asociación.

Nuevos retos e ilusión

Con esta nueva Junta Di-

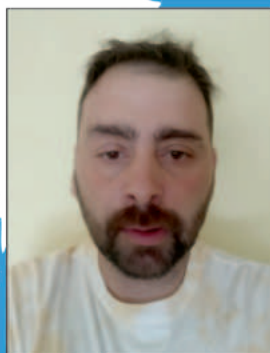
rectiva recientemente elegida, comienza una etapa llena de ideas e ilusión, con el objetivo de fortalecer Asprometal y acercarla a todos los trabajadores del montaje industrial y del metal.

ORGANIGRAMA

JUNTA DIRECTIVA Y EMPLEADAS DE LA ASOCIACIÓN



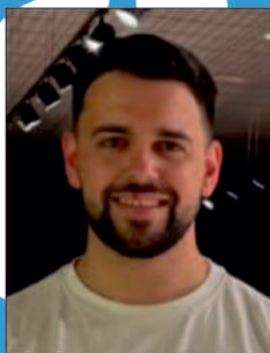
PRESIDENTE
Roberto Fernández
Calderero
PONTEVEDRA



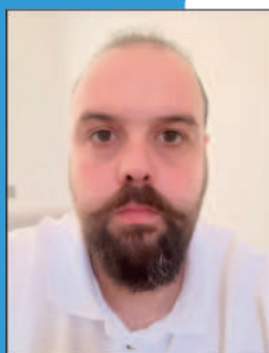
VICEPRESIDENTE
José Ramón Rodríguez
Mecánico Naval
ASTURIAS



SECRETARIO
Víctor Tizón
Mecánico Ajustador
A CORUÑA



VOCAL
Daniel Curros
Tubero
A CORUÑA



VOCAL
Sergio Rivera
Mecánico - Ajustador
ASTURIAS



ADMINISTRACIÓN
Silvia García
A CORUÑA



RRHH
Cristina Lorenzo
A CORUÑA

REINVENTARSE CON ALMA DE OFICIO

EL NUEVO CAMINO DE UN SOLDADOR VETERANO

Pablo Martínez Calviño, socio nº3 de ASPROMETAL, dedicó más de dos décadas a la soldadura industrial hasta que una lesión le obligó a cambiar de rumbo. Lejos de rendirse, encontró en la docencia una nueva forma de seguir vinculado a su oficio. En esta entrevista nos habla de su trayectoria, del duro proceso de adaptación y de cómo hoy transmite su experiencia a las nuevas generaciones.

1. ¿Cómo y cuándo comenzaste tu carrera como soldador en el sector industrial?

Comencé mi carrera como ayudante en el sector industrial en el año 1992 cuando obtuve mi primera oportunidad en una empresa de montaje industrial llamada AUXIMET. Al principio comencé como ayudante, como la mayoría me imaginó, pero desde el primer momento me atrajo el trabajo manual y la precisión que requiere la soldadura, y con el tiempo me formé profesionalmente como soldador.

Desde entonces, he trabajado en diversos proyectos que me han permitido crecer tanto técnica como personalmente.

2. ¿Qué tipo de trabajos has realizado y en qué sectores o proyectos participaste como soldador?



A lo largo de mi carrera como soldador he trabajado en los sectores de la alimentaria, en distintas fábricas.

Después me pasé al sector naval en la antigua Astano de Ferrol y más tarde me adentré en el sector de las petroquímicas o refinerías, donde he estado trabajando la mayor parte de mi carrera laboral. En estos entornos, he realizado soldaduras de alta precisión con procesos como MIG, TIG y electrodo revestido, trabajando con materiales como acero inoxidable, aleados y acero al carbono. Participé

en proyectos de construcción de plantas de la industria láctea, reparación de buques, fabricación de tuberías industriales, donde era fundamental garantizar la calidad y seguridad de cada unión.

3. ¿Puedes contarnos cómo fue el proceso que te llevó a recibir la incapacidad permanente?

Claro... todo empezó con un accidente doméstico bastante tonto, de esos que uno nunca piensa que van a cambiarte la vida. Me caí en casa y me lesioné los pies, vino una ambulancia para

trasladarme al hospital, después de hacerme las pruebas pertinentes, el diagnóstico fue fractura bilateral de calcáneo. Ahí ya me di cuenta de la gravedad de la lesión. Después de la recuperación relativa claro, pasé por varias consultas médicas, fisioterapia, pruebas diagnósticas... y aunque intenté seguir adelante, cada vez me resultaba más difícil hacer tareas básicas, y ni hablar de volver a trabajar.

4. ¿Cómo fue afrontar el diagnóstico de una incapacidad permanente tras tantos años en activo como soldador?

Después de tantos años como soldador, uno se identifica con su trabajo, con la rutina y con sentirse útil. Cuando me dijeron que ya no podría continuar, me pregunté, ¿Qué voy a hacer ahora de mi vida?. Al principio sentí rabia, luego tristeza... y después vino la etapa de aceptación. Me costó asimilarlo, pero poco a poco fui entendiendo que esto no era el final, sino un nuevo comienzo. Tuve que reconstruirme, buscar nuevos propósitos, y apoyarme mucho en mi familia y amistades. Fue duro, pero también me enseñó a valorar otras cosas que antes pasaban desapercibidas.

5. ¿En qué momento te diste cuenta de que la docencia podía ser un nuevo camino profesional tras la baja médica?

Pues, lo primero que hice fue ir a una orientadora laboral especializada en gente con discapacidad, te dice las opciones que tienes y la que más me gustó fue esta. Poco a poco empecé a imaginar-

me frente a una clase, transmitiendo todo lo que había aprendido a lo largo de mi carrera. Ahí entendí que la docencia no solo era una alternativa, sino una oportunidad para seguir aportando, desde otro lugar, con la misma pasión.

6. ¿Cómo fue el camino de preparación o formación para poder dar clases? ¿Qué especialidades impartes?

Empecé por formarme en pedagogía y técnicas de enseñanza, y también hice cursos específicos relacionados con mi especialidad, para poder transmitir no solo conocimientos, sino también experiencia práctica. Fueron meses intensos, entre clases, certificaciones y prácticas. Enseñar no es solo hablar, es conectar, adaptar y motivar.

Ahora imparto clases de técnicas de soldadura, prevención de riesgos laborales en soldadura e interpretación de planos técnicos y me encanta ver cómo los alumnos avanzan.

7. ¿Te surgieron miedos o inseguridades al comenzar tu camino como docente tras tantos años dedicado a otro oficio?

Sí, claro que sí. Después de tantos años dedicándome a un oficio tan técnico como la soldadura, dar el salto a la docencia me generó muchas dudas.

Me preguntaba si sería capaz de conectar con los alumnos, si tendría la paciencia necesaria, o incluso si me iban a tomar en serio sin experiencia previa en un aula. Pero también sentí curiosidad y ganas de aprender algo nuevo.

Lo que me ayudó fue recordarme que lo que tenía para compartir no era solo teoría, sino años de experiencia real. Eso, con formación y constancia, me dio seguridad poco a poco. Hoy miro atrás y me doy cuenta de que esos miedos fueron parte del proceso para crecer en esta nueva etapa.

8. ¿Qué apoyos personales o profesionales fueron clave para dar ese paso hacia la enseñanza?

La verdad, no lo habría logrado sin el apoyo de mi familia y amigos. En lo personal, mi familia fue un pilar fundamental: me animaron cuando dudaba, me escucharon en los momentos de frustración y celebraron cada pequeño avance conmigo. Saber que creían en mí me dio fuerza para seguir.

Y en lo profesional, tuve la suerte de encontrar a un buen mentor en el primer curso que impartí ya que él tenía muchos años de experiencia, estaba impartiendo otro curso en el mismo centro y fué clave en mi formación como docente. Algunos docentes me guiaron con paciencia, compartieron sus experiencias y me ayudaron a encontrar mi estilo como profesor. También recibí mucho apoyo de antiguos compañeros del sector, que me recordaban que tenía mucho valor que aportar desde mi experiencia práctica. Todo eso fue clave para dar el paso con confianza.

9. ¿Cómo influyó tu trayectoria previa en tu forma de entender el aula como un nuevo espacio de trabajo?

Mi trayectoria como soldador marcó profundamente

(pasa a la pág. siguiente)

(viene de la anterior)

mi forma de entender el aula. Estoy acostumbrado a ambientes exigentes, donde se valora la precisión, el trabajo en equipo y la seguridad, y eso lo trasladé a mi manera de enseñar. Para mí, el aula no es solo un espacio donde se transmite teoría, sino un lugar donde se forma actitud, responsabilidad y respeto por el oficio.

Además, mi experiencia en el mundo real me permite dar ejemplos prácticos, explicar el “por qué” de cada procedimiento, y anticipar errores comunes. Creo que eso conecta mucho con los alumnos, porque sienten que lo que aprenden tiene una aplicación tangible.

En lugar de verlo como un cambio de rumbo, lo veo como una evolución natural: sigo formando profesionales, solo que ahora desde otro ángulo.

10. ¿Cómo fue pasar de trabajar con tus manos a transmitir lo que sabías a otros?

Fue una transformación profunda. Al principio me costó soltar la rutina de usar las manos, de crear y arreglar

cosas yo mismo. Estaba acostumbrado a medir resultados con los ojos y el tacto, no con palabras o explicaciones. Pero cuando empecé a enseñar, me di cuenta de que también se puede construir desde el conocimiento: ves cómo alguien enciende una chispa en su cabeza gracias a lo que compartiste, y eso también tiene un impacto tremendo.

No fue inmediato ni sencillo. Tuve que aprender a traducir lo que siempre hice de forma casi instintiva, y convertirlo en algo comprensible, estructurado y útil para los demás. Pero ahora me doy cuenta de que sigo trabajando con mis manos... solo que a través de las manos de mis alumnos.

11. ¿Qué diferencias notas entre lo que se enseña en los centros y la realidad que se vive en el tajo?

Una de las diferencias más evidentes es que en los centros se parte mucho de lo ideal: los manuales, las normas, los procedimientos perfectos. Pero en el tajo, en el día a día real, te enfrentas a imprevistos, limitaciones de

materiales, tiempos ajustados o condiciones que no siempre son las óptimas. Ahí es donde realmente pones a prueba lo aprendido.

Por eso, en mi enfoque como docente, intento equilibrar ambas cosas. Es importante que los alumnos conozcan la teoría, claro, pero también intento prepararlos para la flexibilidad, para tomar decisiones cuando las cosas no salen como en el papel. El oficio se aprende tanto con cabeza como con manos, y esa parte más vivida, más práctica, creo que es clave transmitirla.

12. ¿Qué le dirías a un trabajador del metal que, como tú, se ve obligado a dejar su oficio por motivos de salud?

Le animaría a no cerrarse puertas, a explorar otras formas de estar vinculado al sector o de descubrir nuevas pasiones. Y, sobre todo, a pedir ayuda cuando la necesite: nadie tiene que atravesar este tipo de cambios solo. Yo encontré apoyo en lugares que no imaginaba, y eso marcó la diferencia.





www.asprometal.es



Por Raúl Villa Caro

Doctor Ingeniero Naval, Oficial de la Armada, Capitán de Marina Mercante y Secretario de la Fundación Exponav.

La evolución de la construcción naval ha estado siempre marcada por la innovación en las herramientas y los métodos de trabajo. En el siglo XVIII dimos un gran salto pasando del artesano al ingeniero naval, y posteriormente otro más importante, al pasar de la madera al hierro y al acero. A fecha actual el sector naval se encuentra en una nueva encrucijada, causada por la vertiginosa evolución tecnológica y la exigencia de búsqueda de prácticas más sostenibles.

En la actualidad en el mundo de la construcción naval ha llegado otro gran cambio. Llevamos unos años oyendo hablar de transformación digital, inteligencia artificial (IA), gemelos digitales y astilleros inteligentes. Se trata de nuevas metodologías que conllevan la digitalización de muchos procesos, que convierten los flujos de trabajo tradicionales, en modelos di-

EVOLUCIÓN DE LOS OFICIOS EN LA **CONSTRUCCIÓN NAVAL**

gitales. Hoy en día los procesos productivos de la construcción naval incorporan nuevos dispositivos de control, verificación y validación. Los robots, la fabricación aditiva, o la propia realidad virtual están llegando a algunas factorías.

Cambios en los oficios del sector naval

Aun así, algunos oficios tradicionales del sector naval oponen su resistencia a la desaparición. Hoy en día seguimos contando con armadores, carpinteros, forjadores, caldereros, chapistas, laminadores, tuberos, electricistas, ajustadores, montadores, torneros, fresadores, mandrinadores, rectificadores, trazadores, modelistas, pintores o verificadores.

Aunque algunos otros oficios ya están en vías de extinción, como pueden ser los de bronceistas, remachadores, calafates, ebanistas o barrenadores.

Obviamente, todos los novedosos cambios tecnológicos están teniendo una influencia en los oficios tradicionales (sobre todo en los astilleros más modernos) de las factorías. La llegada de la robotización y la automatización está transformando, e incluso haciendo desaparecer, algunas de las

operaciones y trabajos que tradicionalmente se han llevado a cabo en los astilleros. Aunque no todo es negativo, la automatización permite también abandonar tareas penosas y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, y a la vez mejorar la productividad.

La robótica en la construcción naval se utiliza para diversas aplicaciones, como soldadura, corte y mecanizado, montaje, pintura, inspección y manipulación de materiales. Los robots pueden realizar tareas de soldadura, corte y ensamblaje, y a veces de manera más eficiente y precisa que las personas.

Oficios tradicionales relacionados con tareas de pintura, soldadura y corte, siempre han dependido de trabajadores calificados, pero hoy en día la robótica puede suplir estos puestos de trabajo, e incluso reduciendo tiempos y costes, de manera muy efectiva.

Conclusiones

La evolución de los oficios en la construcción naval es un proceso continuo, que se va adaptando a los avances tecnológicos y a las necesidades cambiantes del transporte marítimo.

La adopción de nuevas tecnologías implica un



Astano, Ponte Grúa

cambio, en evolución constante, en los procesos y la cultura organizativa. Por tal motivo, es importante y necesario que las empresas y los trabajadores estén dispuestos a adaptarse y aprender los nuevos oficios, ya que esa será la llave que los posicionará en el mercado de manera efectiva.

La transformación digital, la automatización, la robotización y la IA están generando un cambio significativo en el sector naval. Estas tecnologías están revolucionando los procesos y operaciones, ofreciendo oportunidades para mejorar la eficiencia, la seguridad y la sostenibilidad en la industria

naval. Pero no nos engañemos, los sistemas robóticos industriales que se utilizan en la construcción naval son equipos muy caros. Esto implica que la automatización es una inversión muy costosa que no va a estar al alcance de los presupuestos de los pequeños (e incluso medianos) astilleros.



CONTACTO
www.asprometal.es
JUNTA DIRECTIVA
info@asprometal.es

ADMINISTRACIÓN (Silvia)
administracion@asprometal.es
Tlf. 635 634 867
HORARIO
Lunes a Jueves: 9.30 a 15.00 hs.
15.30 a 18.00 hs.
Viernes: 9.30 a 15.00 hs.
15.30 a 17.00 hs.
Desde el 01/06/25 al 30/09/25 el horario
será de Lunes a Viernes de 9:00 a 16:00 hs.

RECURSOS HUMANOS (Cristina)
rrhh@asprometal.es
Tlf. 695 699 764
HORARIO
Lunes a Viernes de 10.00 a 14.00 hs.

LA ENERGÍA NUCLEAR, CLAVE EN LA TRANSICIÓN ENERGÉTICA

“ES UN MOTOR DE RIQUEZA Y EMPLEO”



Por Antonio González Jiménez, Director de Estudios y Apoyo Técnico. Foro de la Industria Nuclear Española

El parque nuclear español está formado por siete reactores en cinco emplazamientos: dos unidades en las centrales de Almaraz y Ascó y una unidad en las de Cofrentes, Trillo y Vandellós II. De forma conjunta, cada año producen alrededor de 55.000 GWh, habiéndose convertido en los últimos trece años en la única tecnología que ha generado en torno al 20% de la electricidad consumida en nuestro país.

En los reactores nucleares no tiene lugar una reacción de combustión, sino el proceso físico de la fisión de los átomos de

uranio, lo que no provoca la generación de gases de efecto invernadero. De hecho, el parque nuclear español produce cada año entre el 25% y el 30% de la electricidad libre de CO₂, evitando que se emitan a la atmósfera unos 20 millones de toneladas y resultando esencial para frenar las emisiones contaminantes.

Hay que tener en cuenta que las centrales nucleares son económicamente competitivas, si se atiende a sus costes intrínsecos -aunque se ven penalizadas por la carga tributaria que soportan- y que su producción firme, estable y en base (con un funcionamiento 24/7) las hace fundamentales para el funcionamiento del sistema eléctrico.

Además, el conjunto de la industria nuclear española es un motor de riqueza y empleo, ya que cuenta con cerca de 30.000 trabajadores directos, indirectos e inducidos con altísima cualificación y gran experiencia acumulada, que ayudan además a fijar población en los entornos rurales donde se ubican las instalaciones nucleares.

Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2023-2030
A pesar de estas caracterís-

ticas y de la necesidad de descarbonizar los procesos productivos, garantizar el suministro y disponer de fuentes económicamente competitivas -en el actual contexto en el que la Unión Europea busca conseguir soberanía energética- el Gobierno de España ha ratificado, en el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2023-2030 (PNIEC) de septiembre de 2024 y en el 7º Plan General de Residuos Radiactivos de diciembre de 2023, que nuestro país deje de utilizar la energía nuclear para la producción de electricidad en el año 2035.

En marzo de 2019, se firmó un Protocolo de Intenciones entre la Empresa Nacional de Residuos Radiactivos (Enresa) y las compañías propietarias de las centrales nucleares españolas -auspiciado por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico- en el que se contempla el cese de actividad ordenado de los siete reactores, comenzando con la unidad I de la central de Almaraz en noviembre de 2027 y terminando con la central de Trillo en mayo de 2035.

En el PNIEC 2023-2030 se ha establecido la participación de fuentes renovables (especialmente eólica y solar fotovoltaica) en

“El 20% de la electricidad española procede de los siete reactores nucleares operativos” / “La nuclear es una fuente libre de CO₂”

un 81% en la generación de energía eléctrica y que habrán de estar operativos al menos 22,5 GW de potencia de almacenamiento -baterías y centrales hidroeléctricas reversibles o de bombeo- en dicho horizonte temporal.

En el Plan se apuesta por la utilización del gas en ciclos combinados como potencia de respaldo frente a la intermitencia de las tecnologías renovables y se recoge lo acordado en el Protocolo de Intenciones, de tal manera que la potencia nuclear pasa a ser menos de la mitad en el año 2030 respecto a la que actualmente se encuentra en funcionamiento.

A día de hoy, y a pesar del incremento de la potencia renovable instalada, especialmente fotovoltaica, los objetivos de capacidad de almacenamiento están muy retrasados respecto a los fijados en el PNIEC, ya que la potencia de turbinación de bombeo y baterías no llega a 3.500 MW. Sin embargo, el cese de actividad de las centrales nucleares está fijado de manera concreta con unas fechas determinadas y sin tener en cuenta cómo avanza el desarrollo de las otras tecnologías.

Por lo tanto, no parece lógico

co aferrarse a mantener un plan de cierre como el que se firmó en 2019, ya que las condiciones energéticas, ambientales y geoestratégicas han variado sustancialmente. Lo más razonable sería modificarlo ante el papel clave de las centrales nucleares al asegurar el suministro, no emitir CO₂ y contener los precios de la electricidad.

En este sentido, distintos estudios indican que prescindir de la energía nuclear en España haría que la electricidad fuese un 23% más cara para familias y pymes y un 35% mayor para consumidores industriales.

Asfixiante carga tributaria
Ahora bien, y a pesar de su competitividad intrínseca, para asegurar la continuidad de la operación de las centrales nucleares es necesario que se revise y reduzca la asfixiante carga tributaria a la que están sometidas, que se ha incrementado en más de un 70% en los últimos cinco años entre impuestos -en ocasiones redundantes-, ecotasas autonómicas y la Tasa Enresa, que de forma unilateral el Gobierno ha incrementado en un 30% desde julio de 2024, a pesar de que el Protocolo de Intenciones de marzo de 2019 contemplaba un aumento máximo de su valor del 20% respecto al que en ese momento tenía.

“Es necesario revisar la excesiva carga impositiva que soportan las centrales nucleares, muy por encima de la de otras tecnologías y las hace artificialmente inviables”.

“Las centrales nucleares tienen un papel clave al asegurar el suministro, no emitir CO₂ y contener los precios de la electricidad”

Esta excesiva carga tributaria, que es discriminatoria y no homogénea ni comparable a la que grava al resto de tecnologías que participan en el sistema eléctrico español, conduce a que las centrales nucleares españolas sean artificialmente inviables, a pesar del interés de sus titulares por seguir operándolas y de que se encuentran en perfectas condiciones técnicas y de seguridad.

La situación internacional
La Comisión y el Parlamento Europeos aprobaron en el año 2022 la inclusión de la energía nuclear en la taxonomía, herramienta basada en criterios científicos que determina si una actividad económica es medioambientalmente sostenible y favorece el acceso a mecanismos de financiación. En septiembre de 2024 se publicó el informe Draghi “El futuro de la competitividad europea”, que indica que la energía nuclear es un componente esencial para la descarbonización, la competitividad y la garantía de suministro de la Unión Europea, y recomienda la extensión del funcionamiento de las centrales actuales y acelerar el desarrollo de nuevas unidades.

En la Conferencia de las

(pasa a la pág. siguiente)

(viene de la anterior)

“Treinta países han firmado la necesidad de triplicar la capacidad nuclear global en el horizonte 2050 en el marco de las últimas cumbres climáticas”

Partes de la Convención Marco sobre el Cambio Climático de Naciones Unidas COP29 de Bakú (Azerbaián) de noviembre de 2024, a los 25 países firmantes de la declaración de la COP28 para triplicar la capacidad nuclear global en el horizonte del año 2050 se unieron seis países, como consecuencia de la percepción de utilizarla en apoyo a los esfuerzos para conseguir la neutralidad climática. En paralelo, y durante la Semana del Clima de Nueva York, catorce grandes instituciones financieras mundiales mostraron su apoyo a esta declaración.

Dada la situación energética y medioambiental mundial, resulta relevante el hecho que muchos países hayan decidido incorporar y/o incrementar la participación de la energía nuclear para abordar los retos planteados. A finales de 2024, en el mundo había 138 reactores nucleares a los que los distintos organismos regu-

ladores de 16 países les habían concedido o renovado su autorización para operar durante 60 o más años. De forma concreta, en Estados Unidos, donde la mayor parte de sus reactores tienen autorizaciones para 60 años, nueve —algunos de ellos unidades de referencia de las centrales españolas— cuentan ya con autorización para operar durante 80 años.

Muy recientemente, el Parlamento de Bélgica ha votado a favor de derogar una ley de 2003 que establecía un calendario de cierre de las siete centrales nucleares del país, lo que ratifica la decisión del gobierno federal belga de mantener en funcionamiento durante diez años más sus dos centrales más recientes: Doel 4 y Tihange 3. Igualmente, Dinamarca, donde desde hace 40 años está prohibido el uso de la energía nuclear para la generación de electricidad, está reconsiderando la introducción de esta tecnología en su mix energético.

Sin embargo, en el caso de España y si no se modifica lo establecido, los siete reactores que conforman el parque nuclear podrán operar hasta 47 años en el caso máximo.

Por todo ello, no parece lógico que España

“España se queda sola mientras el mundo apuesta por la operación a largo plazo de sus reactores y la construcción de nuevas unidades”

sea el único país con centrales nucleares en operación que se oponga radicalmente a esta tecnología. Desde el Foro de la Industria Nuclear Española, como representantes del conjunto de las empresas que participan en la cadena de valor de la energía nuclear en nuestro país, consideramos que es fundamental que se mantenga la energía nuclear en el mix de generación.

Por tanto, es imprescindible establecer un marco de diálogo con el Gobierno sobre el futuro del conjunto de la industria nuclear española, y específicamente sobre la continuidad de nuestras centrales, asegurando que se racionalice la fiscalidad a la que están sometidas, ya que sus costes operativos son competitivos y ayudan a la competitividad de la industria y al bienestar de los ciudadanos, de tal manera que sirvan como elemento clave en la transición energética.



VEINTE AÑOS EN EL MUNDO DE LA SOLDADURA

LECCIÓN DE HUMILDAD, SACRIFICIO Y APRENDIZAJE CONTINUO



Muchos chavales que entran a trabajar al montaje -algunos tras un curso de soldadura o un grado medio- me preguntan: “¿Puedo ver cómo sueldas?” “¿Te importaría enseñarme?” “¿Qué tengo que hacer para ser soldador?”

Siempre les digo lo mismo: “Por supuesto”. Y después añado algo que me parece fundamental: hay que ser buen compañero, buen aprendiz y, sobre todo, buen ayudante. Esta última condición, la de ayudante, dura toda la vida. Seas soldador o no.

Yo también tuve un comienzo. Las fotos que conservo son de junio de 2003. Tenía 18 años y estaba en la obra de Bioferma, en Alhama de Murcia. Había empezado con 16: por las mañanas trabajaba de aprendiz en un taller de calderería, y por las tardes hacía un curso de soldadura. Así

estuve durante dos años, compaginando trabajo y formación. A lo largo de ese tiempo hice tres cursos más, y me fui soltando con electrodo, TIG, MIG-MAG y autógena.

Después vino Navantia, de Calafate, donde empecé a hacer biseles con la piedra de copa neumática para el submarino Scorpene. Pero el verdadero salto llegó cuando cumplí los 18 y me fui al montaje industrial. Mi primera obra fue en Bioferma: entré como ayudante de tubero y de soldador, punteador... y lo más importante, aprendiz.

Aprendí algo que nunca olvidé: el secreto está en no perder el tiempo y no distraerse. A mediodía, mientras otros descansaban, yo tenía preparadas una o dos probetas. Tenía exactamente una hora para comer y practicar lo que había aprendido. Esa hora era sagrada. ¿Qué comía? Lo más rápido posible: un bocadillo, una lata pequeña de lo que fuera, un bocado al pan... y a soldar.

Si al final de mi carrera alguien me ofreciera una figura para representar mi vida laboral, no elegiría una máscara de soldador ni una costura perfecta bañada en bronce. Pondría sobre un pedestal de madera una lata de atún dorada y un trozo de

pan. Ese pequeño sacrificio durante ocho meses de 2003 fue lo que marcó la diferencia: mientras otros descansaban, yo practicaba. Y gracias a eso, me empezaron a dar tubos para montar bajo la supervisión del tubero, y más tarde, para soldar bajo la supervisión del soldador.

Por eso, cuando hoy los chavales me preguntan cómo llegar a ser soldadores, les digo: los días se multiplican cuando se sacrifican las horas. Yo siempre estaré dispuesto a enseñar, igual que lo estuvieron conmigo.

Nunca se debe ser un ayudante apático. Aunque con los años llegues a oficial, si no aprendiste con entusiasmo, entrega y humildad, nunca desarrollarás todo tu potencial. Sé un ayudante alegre: cree en ti, pregunta, practica, esfuérzate y no pierdas la oportunidad de aprender de los que ya han pasado por ahí. Con el tiempo, todo llega.

Y cuando llegue tu momento, cuando seas oficial, recuerda de dónde vienes. Ayuda como cuando empezaste. Y lo más importante: cada día aprende algo nuevo y comparte algo viejo. Esa es nuestra obligación generacional.

David Ibañez Orenes.
Socio nº 61

SOCIOS POR EL

MUNDO



Socio 1363
Noruega



Socio 437
Liege, Bélgica



Socios 69 y 740
Italia



Socio 326
Polonia



Socio 335
Canadá



Socio 294
Océano Índico

Las fotos de los asprometaleros....



Socia 1428
Francia



Socio 1209
Bélgica



Socio 380
Alemania



Socio 858
Birmingham UK



Socio 872
Ostiglia Italia



Socio 14
Roatan, Honduras



Socio 103
Francia

PROCESO DE INCAPACIDAD LABORAL PERMANENTE

TODO LO QUE DEBES SABER CON LA SITUACIÓN ACTUAL EN ESPAÑA

La situación de las pensiones por incapacidad laboral en España se está convirtiendo en un auténtico drama en muchísimas ocasiones. **Se deniegan más de 90% de las solicitudes** que se presentan, entre ellas, las que corresponderían, pero también las que no, y es que el problema es que no se hace un análisis pormenorizado de cada caso, se trata de igual forma al que exagera y miente y al que realmente padece una patología con secuelas incapacitantes.

¿En qué se ha convertido el proceso de incapacidad laboral permanente en España?

Como ciudadanos que pagamos nuestros impuestos, lo que esperamos de la Administración es que nos proteja, nos ayude y nos conceda todos aquellos derechos que la Ley ampare. Por desgracia, la realidad tiene poco o nada que ver con este ideal.

Y es que, lejos de esto, el filtro que está aplicando la Administración es básicamente **“ya reclamará aquel que realmente lo necesite”**, denegando casi por sistema la mayor parte de las solicitudes que se presentan, sean de oficio (a propuesta del INSS) o a propuesta del paciente. Decir esto puede parecer



Lorenzo Pérez,
presidente de Fidelitis

demagógico o anti-Administración, pero el dato no es gratuito, ¿por qué?, pues porque más del 90% de los casos analizados como viables y que son denegados en vía administrativa, resultan con sentencia favorable en la vía judicial. Y la única explicación lógica a este resultado es el que apuntábamos antes, que se deniegan las pensiones sin hacer una evaluación real y a medida de cada paciente.

Y nos preguntaremos, ¿y por qué hace esto la Administración? El motivo principal, al menos la explicación extraoficial, es que la mayor parte de los pacientes

como mínimo exageran sus secuelas y limitaciones, y otros, directamente mienten. Es decir, “meten en el mismo saco” a aquellos pacientes que solicitan una incapacidad laboral permanente por un “juanete” y a los que padecen una enfermedad grave e incapacitante sin hacer un verdadero análisis individualizado, sin hacer “un traje a medida” de cada caso.

Obviamente, el motivo que subyace es que, por supuesto, todo lo que se deniega es **ahorro en pensiones**, y debemos tener en cuenta otro dato demoledor. **Más del 70%** de las solicitudes que se deniegan en la vía administrativa, **no se reclaman en la vía judicial**. Unos por desconocimiento (porque no saben que pueden hacerlo) y otros porque, al tener que acudir a un abogado, tienen generalmente que adelantar honorarios sin garantía de éxito (menos con Fidelitis, claro, que no cobramos si no ganamos los casos) y prefieren no arriesgar. **Blanco y en botella, como se suele decir.**

- Por supuesto, no podemos echar toda la culpa a la Administración, porque la realidad es que los ciudadanos cometemos muchos errores a la hora de presentar nuestros casos que “beneficia” a la Adminis-

tración para poder seguir actuando de esta manera. Los principales son los siguientes:

1. Falta de revisión de la documentación médica:

Es habitual que las personas que solicitan la incapacidad sin contar con un asesoramiento profesional, suelen incluir todos los informes disponibles sin un análisis previo. Muchos pueden contener expresiones o afirmaciones que, lejos de ayudar, pueden perjudicar el expediente y proporcionar a la Seguridad Social un fundamento sólido para denegar la prestación.

2. Respuestas inadecuadas ante el tribunal médico:

Con frecuencia, se formulan las denominadas “preguntas trampa”, y responderlas de forma imprecisa puede provocar un perjuicio significativo en el proceso. Cualquier comentario inoportuno puede lastrar todo el procedimiento, ya que la Seguridad Social podría emplearlo tanto en la vía administrativa como en la judicial para fundamentar una denegación de la pensión.

Si a todo esto le sumamos el discurso generalizado de la Administración por la **supuesta falta de recursos para pagar las prestaciones sociales**, la gran **presión mediática** a la que todos nos vemos sometidos por esa supuesta falta de recursos que cala en todos los segmentos de la sociedad (incluidos los funcionarios y los jueces) y la **falta de especialización** de muchos profesionales de la abogacía para afrontar este tipo de casos, nos encontramos con un cóctel perfecto para que la Administración siga actuando así, y que el sistema se perpetúe (ojalá y me equivoque...).

Otra cuestión que se suscita en este tipo de casos es la conveniencia o no de usar un perito médico.

Desde nuestra experiencia, en la fase administrativa no tiene prácticamente ningún sentido ya que la Administración no los entra a valorar, pero sí tienen gran relevancia a la hora de afrontar la vía judicial.

Un perito médico es un experto en legislación mé-

dica cuyas principales atribuciones son el análisis de la documentación médica y la valoración del daño corporal. Su cometido, por lo tanto, consiste en evaluar las patologías e interpretar los baremos, así como en ilustrar a los jueces sobre asuntos médicos difíciles de interpretar para alguien profano en la materia y ayudarles a la hora de emitir su veredicto. Es decir, es una especie de “traductor médico-jurídico” para el juez. Están obligados a actuar con objetividad, independencia e imparcialidad.

El perito médico especializado en incapacidad permanente se encarga de analizar las lesiones, daños o secuelas y limitaciones derivadas de una enfermedad común o profesional, de un accidente laboral o un accidente de tráfico, negligencia médica o problema de salud mental que suponga importantes limitaciones anatómicas y funcionales para el paciente. Mediante el diagnóstico de su patología, y con el adecuado soporte documental basado

(pasa a la pág. siguiente)



viene de la página anterior

en su historial clínico, determinará si se trata de una situación temporal y reversible o de una condición de salud permanente merecedora de un grado de incapacidad.

A tal fin realizará un minucioso estudio empleando todas las técnicas e instrumentos a su alcance (diagnósticos, pruebas médicas, informes médicos en clínicas públicas o privadas, etc.) que luego se verán reflejadas en un **informe pericial**.

El perito médico también podrá emitir un pronóstico, detectar una acción terapéutica o identificar una posible responsabilidad civil o profesional, calculando el valor económico de una indemnización.

Entre las funciones del perito médico judicial, la fundamental es la elaboración del informe pericial, en el que recogerá los argumentos y valoración de cada caso. Para ello analizará toda la documentación disponible e intentará determinar la relación de causalidad. Cuando en dicho informe también incluya su opinión, se considerará un **dictamen pericial**.

Para determinar el grado de incapacidad que presenta un trabajador deberá ser sometido a un peritaje médico. El objetivo es la elaboración de un informe pericial de incapacidad permanente en el que quede reflejada una valoración imparcial y transparente de su estado de salud, y su consecuente grado de afectación funcional o menoscabo. Mediante esta prueba pericial de incapacidad permanente **se deberá probar la disminución o anulación de la capacidad para trabajar del demandante**.

Como decíamos al principio, se produce un error común por parte de pacientes y profesionales del derecho y es solicitar informes periciales para incluirlos en la fase administrativa de un proceso de incapacidad permanente, no sirve para nada ya que el equipo de valoración de incapacidades del INSS (o el homólogo según corresponda) no los va a tener en consideración y, por lo tanto, puede ser un gasto superfluo y, sobre todo, anterior a cuando corresponde y que, por lo tanto, seguramente deberá

ser actualizado (más gasto). **Entonces, ¿necesito un perito médico en un juicio de incapacidad?**

- Si vas a acudir a los tribunales, e incluso antes de dar ese paso, en Fidelitis te recomendamos contar con **un abogado especialista en incapacidad permanente** que te asesore durante todo el proceso. Y si quieres tener las máximas garantías de que te van a conceder el grado de incapacidad reclamado, nuestro consejo es que tengas un buen perito médico trabajando codo con codo con tu abogado, de manera que tu defensa sea lo más sólida posible.

En Fidelitis ponemos a tu disposición a **los mejores peritos médicos judiciales expertos en incapacidad laboral**, con probada experiencia y alto índice de éxito, y además te ofrecemos un **estudio de viabilidad totalmente gratis** donde te informaremos de si es viable la elaboración de un informe pericial destinado a la obtención de la incapacidad permanente. Y recuerda que **sólo cobramos si ganamos**.



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

MONTADOR INTERNACIONAL

EL VIAJE LABORAL DE MANUEL JESÚS GONZÁLEZ

Manuel Jesús González, socio nº437 de ASPROMETAL, lleva ocho años recorriendo Europa como montador industrial. Desde Bélgica hasta Inglaterra, su experiencia refleja las oportunidades y desafíos de trabajar en el extranjero. En esta entrevista, nos habla de su trayectoria, del valor del oficio y de lo que nunca falta en su maleta.

1. ¿Cuántos años llevas trabajando en el montaje industrial? ¿Cómo comenaste?

Llevo 8 años, comencé en Bélgica en el proyecto Optara en la Refinería Total en Amberes.

2. ¿En qué consiste tu trabajo?

Mi trabajo es el tema de soportación y patines.

3. ¿Qué te lleva a trabajar tanto últimamente fuera de España? ¿En cuántos países has trabajado y cuál te gustó más?

Llevo fuera tanto porque en España se pagan muchos impuestos y quise comprarles una vivienda más grande a mi familia y la única manera de conseguir grandes ahorros es saliendo de España.

4. ¿Crees que el oficio de montador está mejor valorado fuera de España que en nuestro país en comparación con otros oficios como el de tubero o soldador?

Pienso que está igual de



valorado porque todo es una cadena, el tubero coloca los tubos y el montador se encarga de poner la soportación.

5. ¿Cómo llevas los idiomas, ya eres políglota?

El idioma algo cogí de inglés desde la obra de Inglaterra pero solo chapurreo cuatro palabras, aunque sí lo comprendo cuando me hablan en inglés.

6. ¿Cuál es el proyecto más interesante en el que has trabajado o en el que más aprendiste?

Para mí el más importante y más largo ha sido en Leeds en Inglaterra con Mmypem, donde más me desarrollé como montador y donde aprendí bastante de coordinadas.

7. ¿Cómo ves actualmente

el sector del montaje en España?

Ahora en España se mueve bastante trabajo pero quieren cada vez intentar pagar menos y que uno vaya poniendo dinero de su casa para pagarse alojamiento y transporte.

8. ¿Qué recomendarías llevar siempre contigo cuando vas a trabajar al extranjero?

Siempre recomiendo la tarjeta sanitaria europea y para mí importante, comida de mi tierra (risas).

9. ¿Qué te animó a hacerte socio de Asprometal?

Me hice socio a través de un familiar que es quien me metió en este mundo en el 2016, llevando un mes en el montaje ya me hice socio de Asprometal.

DE CUANDO SE RECUPERARON LOS PLUSES DE PARADA

LA ASOCIACIÓN FUÉ LA PRIMERA EN ENCENDER EL “RUN RUN”

Asprometal no pasará a la historia como la organización que recuperó los pluses de parada para miles de trabajadores en numerosos centros, después de tantos años en que habían dejado de cobrarse. Y sería injusto atribuirnos en exclusiva ese mérito, porque no fue solo cosa nuestra: hubo mucha más gente que participó y, sin ellos, no habría sido posible.

Pero lo cierto es que fuimos quienes dimos el primer paso. Encendimos el “run run” en redes sociales, generando miles de interacciones allá por 2014, 2015 y 2016. En aquel tiempo, salvo en Tarragona, apenas había centros donde los trabajadores percibieran el plus.

Fue entonces cuando empezamos a reunir documentación, a informar al personal y a publicar de manera

constante que ese derecho debía recuperarse.

Recuerdo las movilizaciones en Cartagena, que continuaron hasta que se consiguió el pago, y la tensión en centros como A Coruña, donde finalmente también se logró. Tanto ruido hicimos con nuestras publicaciones que Repsol terminó reuniéndose con los comités para restablecer el plus y evitar problemas en su mayor parada.

No nos engañemos: fuimos quienes pusimos el tema sobre la mesa, quienes recopilamos y clasificamos la información para hacerla pública y accesible a todos los trabajadores, algo que CCOO y UGT tenían, pero que guardaban solo para sus afiliados. Ellos formaban parte del problema. Antes de que llegáramos, el asunto era casi tabú: había desconocimien-

to y resignación; se asumía como normal no cobrarlo.

Entonces se encendió una chispa. Se recuperó el espíritu luchador de los montajeros, sabiendo que solos no podíamos lograrlo, y se consiguió. Y conviene recordar que aquello ocurrió en plena crisis, con poca carga de trabajo, cuando era mucho más difícil negociar mejoras. Por eso el logro tiene aún más mérito.

Nosotros iniciamos la jugada. Los trabajadores del Metal elaboraron el ataque. Y los comités sindicales únicamente tuvieron que rematarla.

Tal vez nadie recuerde lo que hicimos, ni nos lo reconozca. Nadie, salvo los socios de Asprometal, porque ellos lo vivieron desde dentro.

Rubén Penas García,
Socio nº1



MONTAJE INDUSTRIAL

RIESGOS MÁS COMUNES Y COMO EVITARLOS

El montaje industrial es una etapa crítica en la construcción y puesta en marcha de instalaciones industriales. Este proceso involucra la manipulación de estructuras pesadas, maquinaria de gran tamaño y diversas actividades que pueden representar riesgos significativos para los trabajadores. Identificar estos riesgos y aplicar medidas de prevención es fundamental para garantizar un entorno laboral seguro y eficiente.

1. Caídas desde altura

Uno de los principales riesgos en el montaje industrial es la caída desde alturas, ya que muchas tareas requieren trabajar en andamios, estructuras elevadas o plataformas. Para prevenir estos accidentes, es fundamental el uso de arneses de seguridad, barandillas y redes de protección, así como la capacitación en el uso adecuado de estos equipos. Además, es esencial realizar inspecciones periódicas de los sistemas de protección y proporcionar un acceso seguro a las áreas elevadas mediante escaleras o plataformas certificadas.

2. Golpes y atrapamientos

El manejo de grandes estructuras y equipos pesados aumenta el riesgo de golpes y atrapamientos, los cuales pueden ocurrir por el uso

inadecuado de herramientas o la falta de comunicación en las maniobras. Para evitar estos accidentes, es importante la correcta señalización de las áreas de trabajo, el uso de equipos de protección personal (EPP) adecuados y la capacitación en maniobras seguras para el manejo de maquinaria. Además, se recomienda establecer procedimientos estandarizados de manipulación y asignar personal especializado para la supervisión de operaciones críticas.

3. Caída de objetos

Durante el montaje, existe el riesgo de que herramientas, materiales o componentes caigan desde alturas y lesionen a los trabajadores que se encuentran en niveles inferiores. Para reducir este peligro, es fundamental el uso de redes de seguridad, cascos de protección y la implementación de prácticas adecuadas para el almacenamiento y sujeción de herramientas. También se recomienda delimitar zonas de riesgo con barreras físicas y utilizar sistemas de fijación para los equipos y herramientas en alturas.

4. Riesgo eléctrico

El contacto con instalaciones eléctricas es otro de los peligros en el montaje industrial, especialmente cuando se trabaja cerca de líneas de

alta tensión o equipos energizados. Para prevenir incidentes, se deben seguir estrictos protocolos de bloqueo y etiquetado (LOTO), utilizar equipos de protección aislantes y asegurarse de que solo personal capacitado realice trabajos con electricidad. Además, se debe llevar a cabo una identificación previa de las fuentes de energía y asegurar que los sistemas eléctricos estén debidamente protegidos y señalizados.

5. Sobreesfuerzos y lesiones musculoesqueléticas

Las actividades de montaje pueden implicar la manipulación de cargas pesadas, lo que incrementa el riesgo de lesiones musculoesqueléticas. Para evitar estos problemas, es recomendable el uso de equipos de elevación mecánica, como grúas y polipastos, así como la aplicación de técnicas adecuadas de levantamiento de cargas y pausas activas para los trabajadores. También es fundamental fomentar la ergonomía en el trabajo, proporcionando herramientas adaptadas y promoviendo programas de acondicionamiento físico para reducir la fatiga laboral.

6. Exposición a sustancias peligrosas.

Durante el montaje, pueden utilizarse productos químicos

cos peligrosos, como adhesivos, solventes o pinturas, los cuales pueden generar intoxicaciones o irritaciones en la piel y vías respiratorias.

Es esencial el uso de equipos de protección personal como guantes, gafas y mascarillas con filtro adecuado, además de asegurar una adecuada ventilación en las áreas de trabajo. Asimismo, es importante capacitar a los trabajadores en el manejo seguro de sustancias químicas y disponer de hojas de datos de seguridad en lugares accesibles.

7. Estrés térmico y condiciones ambientales adversas

El trabajo en exteriores o en ambientes con temperaturas extremas puede provocar deshidratación, insolación o hipotermia. Para minimizar estos riesgos, es importante proporcionar acceso a agua potable, establecer pausas en zonas de sombra o climatizadas y equipar a los trabajadores con ropa adecuada para las condiciones climáticas. También se recomienda realizar monitoreos constantes del estado de los trabajadores y fomentar la rotación de tareas en ambientes de alta exigencia térmica.

Conclusión

La seguridad en el montaje industrial debe ser una prioridad para evitar accidentes y garantizar la eficiencia en el trabajo. La implementación de medidas preventivas, capacitaciones constantes y el cumplimiento de normativas de seguridad permiten minimizar los riesgos y proteger la integridad de los trabajadores.

Un ambiente seguro no solo reduce costos por accidentes, sino que tam-

bién mejora la productividad y la calidad del trabajo realizado. Es responsabilidad de empleadores y trabajadores

comprometerse con la seguridad y seguir las mejores prácticas en cada etapa del montaje industrial.

NOELIA SEGURA, TÉCNICO SUPERIOR PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES, NOS DA SU OPINIÓN

Después de 10 años en el sector de la prevención, tengo claro que uno de los riesgos más importantes y silenciosos es el exceso de confianza. Nunca pensamos que nos vaya a tocar a nosotros, "lo hemos hecho millones de veces". Como técnico soy consciente que muchas veces las normas de prevención no facilitan el trabajo e incluso, en ocasiones, puede parecer que nos dificultan o empeoran las condiciones de trabajo, y seguramente haya casos en los que sea así.

Pero las normas de seguridad no se ponen porque sí, todas están basadas en accidentes anteriores.

¿Sabías que la prevención empezó como una exigencia de los trabajadores hacia los empresarios?

Igual que otros muchos derechos, los derechos laborales hubo un tiempo en que no existían. Los trabajadores lucharon, mucho además, para que la integridad física y la salud de los trabajadores no fuese solo un asunto de cada uno, sino una obligación de primer orden para las empresas.

Las primeras acciones en materia de prevención fueron que los trabajadores reservaban una parte de su salario para crear un fondo de ayuda en caso de accidente o fallecimiento, para dejar una pensión a la viuda e

hijos en un tiempo en que las viudas tenían muy pocas salidas profesionales. Ese fondo de ayuda MUTUA daría lugar a eso precisamente, las mutuas. Que con el tiempo dieron lugar a empresas especializadas en salud laboral.

No echemos por tierra la lucha de tantos años, y que aún continúa con asociaciones como esta, todos los actos inseguros son una dejadez de derechos. No ponerse un EPI, no cumplir las normas de prevención o simplemente creer en el destino con aquello de "sí me pasa algo... mala suerte" es no comprender que se forma parte de un conjunto que ha sufrido y luchado durante años por conseguir mejoras. Los derechos se defienden ejerciéndolos.

Si tu hijo fuera contigo al trabajo hoy, seguramente no le dejarías hacer muchas de las cosas que haces tú. Porque sabes que te estás poniendo en riesgo, pero como llevas 20 años haciéndolo.

Todos conocemos grandes profesionales, que han tenido accidentes, pero todos tenemos un mal día o podemos estar en el lugar equivocado en el momento equivocado.

Por estadística, hoy habrá un accidente *¿quieres ser tú?*



RESOLVEMOS TODAS TUS DUDAS

PREGUNTAS AL ABOGADO

PREGUNTA N.º 1

Buenos días, trabajo en una empresa que parece que próximamente estará en concurso de acreedores y me gustaría saber si pido una excedencia en estos momentos y la empresa cierra, ¿tendría derecho a que me liquidaran los años trabajados? Gracias.

Buenas tardes, entiendo que la consulta se refiere a la excedencia voluntaria y no a la excedencia forzosa ni a la de cuidado de familiares. La excedencia supone la suspensión del contrato de trabajo, conforme al art. 45.2 del ET: "La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo."

Con arreglo al art. 46.5 del ET: "El trabajador en excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa". Así la STS N.º 1088/2018 19 de diciembre de 2018 (R.1199/2017) ECLI: ES:TS:2018:4541, señala que no existe derecho a indemnización ante un despido colectivo por cierre del centro de trabajo para la persona en situación de excedencia voluntaria que intenta la reincorporación cuando la actividad de la

empresa ha desaparecido en su totalidad.

Por tanto si la empresa cierra mientras el trabajador está en excedencia voluntaria no existe despido y el trabajador no tiene derecho a indemnización.

PREGUNTA N.º 2

Soy de León y estoy desplazado en Cádiz. Ahora estoy de baja por enfermedad y me quedaré en Cádiz hasta el alta médica. ¿Tiene la empresa que pagarme las dietas mientras estoy de baja? Gracias.

Buenas tardes, la empresa no está obligada al pago de dietas cuando el trabajador está de baja laboral (IT), porque el trabajador mientras se encuentra en esa situación no está obligado a trabajar y por tanto a permanecer desplazado, puede retornar a su domicilio. Los gastos de retorno a su domicilio y de regreso al puesto de trabajo desplazado si serían a cargo de la empresa.

PREGUNTA N.º 3

Trabajo por el convenio del metal de Granada. Mi empresa me ha nombrado recurso preventivo. Mis preguntas son: ¿Puedo negarme a ejercer de recurso preventivo? ¿Puedo exigir que me paguen un plus por ejercer de recurso preventivo dada la

responsabilidad que conlleva y cuánto sería ese plus?

Buenos días, considero que el nombramiento como recurso preventivo, aunque el art. 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales faculta a la empresa para designarlo, no es obligatorio para el trabajador y de aceptarlo este cabe que lo supedite a un complemento retributivo derivado de su desempeño, pues tal designación cabría considerarla como una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo del art. 41.1.f del ET en cuanto podría exceder los límites de movilidad funcional del art. 39 ET (titulaciones del trabajador y razones técnicas u organizativas que lo justifiquen), considerando en todo caso que de quedar comprendida esa designación en la movilidad funcional el derecho al complemento retributivo sería indiscutible conforme al art. 39.3 ET.

No obstante no es cuestión pacífica y la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, ha realizado diversos pronunciamientos a las consultas planteadas sobre este asunto, que aparecen recogidas en el Criterio Técnico n.º 83/2010.

Por lo tanto, el trabajador deberá cumplir las



órdenes e instrucciones del empresario, de conformidad con los artículos 5, letra c), y 20 del Estatuto de los Trabajadores, con los límites expresados y con las consecuencias salariales que ello, en su caso, pueda acarrear. Como señala la Dirección General de Trabajo, «la asignación de nuevas funciones en el ámbito preventivo tiene un indudable efecto sobre el contenido de la prestación laboral del trabajador, ya que se incluyen nuevas competencias y responsabilidades que deberían ser valoradas por la empresa a efectos de retribuir la nueva prestación laboral a desarrollar.»

PREGUNTA N°4

Buenas tardes. Próximamente cumplo 18 meses de baja por contingencias comunes (aunque estoy en proceso de que se determine como accidente laboral). Mi duda es que va a pasar a partir de ese momento. Aún no me han llamado para pasar el tribu-

nal médico.

1. ¿Qué va a pasar? Sigo cobrando hasta que me llamen? Conforme al artículo 174.5 de la Ley General de la Seguridad Social, el trabajador seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal que estaba recibiendo en el momento de agotar la IT hasta que se califique la incapacidad permanente, tras pasar el Equipo de Valoración de Incapacidades, EVI, independientemente del tiempo que tarde.

2. ¿Debería dirigirme a la SS? No es necesario, los EVI llevan un gran retraso y le citarán cuando les sea posible.

3. Si sigo de baja, sigo vinculado a la empresa y cobrando a través de ellos o debería pedir el pago directo? No, la empresa ya no tiene obligación de cotizar y se produce la suspensión de la relación laboral, Vd. debe solicitar el pago directo.

Cuestión aparte es el abono por la empresa del complemento de IT si está previsto en convenio ya que

hay sentencias que reconocen el derecho a su abono en esta situación, dependiendo de cómo esté redactada la cláusula del convenio.

4. Si sigo de baja, ese tiempo se me descontará del tiempo de paro? No, ese tiempo se le abona como IT.

5. Por otro lado. Tengo que asistir cuando me llama la Mutua a revisiones? Si.

PREGUNTA N°5

Hola. Estoy de baja médica por enfermedad común y he recibido un mail por parte de la empresa diciéndome que tengo que realizar de manera obligatoria un curso. Estoy obligado legalmente a realizarlo ó me puedo negar? Gracias.

Buenas tardes, la situación de IT supone la suspensión del contrato de trabajo, conforme al art. 45.1.c) del ET, motivo por el que la empresa no puede exigirle la realización de curso alguno.

TRUCOS PARA TENER EN CUENTA

LO QUE NO PUEDE FALTAR EN LA CAJA DE HERRAMIENTAS

Más allá de las herramientas convencionales, cada trabajador tiene sus trucos, sus objetos fetiche o sus "apaños" que le han sacado de más de un apuro. Hemos hablado con varios socios que nos comparten esos trucos o herramientas que siempre llevan encima. A veces no son grandes cosas, pero marcan la diferencia en el tajo.

Manuel

"Si te tiembla el pulso, puntea una chatarra y estabilízate."

Manuel nos cuenta que un truco que le funciona muy bien es puntear una pieza de chatarra antes de soldar, para ganar precisión si tiembla el pulso. También pone un imán al cable de la tija, pinza o churrera, para que el peso no tire tanto del brazo. Ingenio puro con lo que hay a mano.

Gerard

"Mi centanella me acompaña desde los 15 años."



Más que una herramienta, es un talismán. Desde que comenzó en el oficio, Gerard lleva siempre en su caja una centanella. No le falta nunca, por costumbre, recuerdo y utilidad.

Rubén

"Mi mini bolsa de emergencia siempre va conmigo."



Siempre lleva una pequeña bolsa dentro de la caja de herramientas, con tijera de cable, destornilladores mini y cinta aislante. Si se fastidia el alargo o la petaca de la radial en plena faena, la arregla al momento

Ricardo

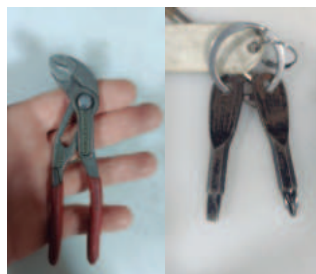
"El pasador de nivelación es un imprescindible."



Para nivelar bridas con precisión y rapidez, Ricardo utiliza siempre un pasador de nivelación. Una herramienta sencilla, pero que marca la diferencia en trabajos exigentes.

Pedro

"Una multiusos de bolsillo te saca de muchas."



Pedro nos enseña una pequeña selección de herramientas de bolsillo que lleva siempre encima.

Con ellas afloja el manómetro para cambiar la botella de argón, ajusta abrazaderas de mangueras, aprieta tornillos o incluso repara una petaca de radial con un poco de maña.

José Antonio

"Cuando no hay nivel... uso la brújula del móvil."

"Al principio era reactio, pero probé y funciona bien", nos cuenta José Antonio. Si no tiene a mano un nivel digital o de grados, usa la brújula del móvil. Un recurso práctico cuando falta lo habitual.

Alejandro

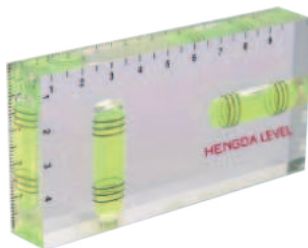
"Este tipo de granate es perfecto para buscar ejes."



Alejandro destaca la utilidad de este tipo concreto de granate, ideal para buscar los ejes de tubos, incluso cuando hay que trabajar en ángulos. Pequeños detalles que ayudan a afinar.

Roberto

"Mi nivel de metacrilato, siempre en la caja."



Ligero, compacto y fiable, su nivel de metacrilato es uno de los imprescindibles. Roberto no se separa de él, y lo utiliza para ajustes rápidos y controles en el momento. Siempre está en su caja.

También esencial

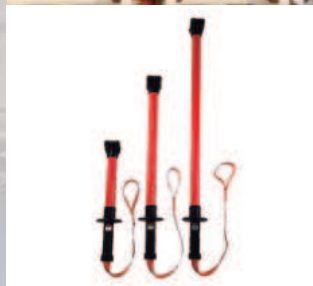
"El detector de tensión nunca sobra."

Tanto para electricistas como para quienes hacen instalaciones mixtas, el detector de tensión es una herramienta que puede evitar disgustos. Compacto y muy útil.



Varios socios

"El salvamanos: seguridad ante todo."



Muchos socios coinciden en destacar la utilidad del salvamanos. Una protección sencilla, pero muy efectiva para evitar accidentes cuando se trabaja con radiales o herramientas agresivas.



CARTA DE DESPEDIDA DEL HASTA AHORA PRESIDENTE DE
NUESTRA ASOCIACIÓN, RUBÉN PENAS GARCÍA

DIEZ AÑOS NO SON NADA...

Aunque en este tiempo han pasado tantas cosas..., he podido conocer a tanta gente... Experiencias de todo tipo que han ido surgiendo sobre la marcha, algunas anécdotas las recordaré siempre...

A lo largo de estos años he dedicado mucho a este proyecto, siempre acompañado de gente desinteresada dispuesta a echar un cable, gracias a ello hemos conseguido logros importantes en tiempos muy difíciles para el montaje, de cuando habíamos tocado fondo en el sector y se vulneraban descaradamente muchos de nuestros derechos. Asprometal surgió y devolvió la esperanza a muchos trabajadores, conseguimos unirnos, darle forma a esta organización y logramos alcanzar objetivos que a priori parecían imposibles.

Pero hay que reconocer que aquella energía y ansia por seguir creciendo fue disminuyendo en los últimos años por mi parte.

Tomo la decisión de dejar la presidencia de Asprometal incluso tarde, tendría que haberlo hecho en las últimas elecciones, a los 8 años, ya que estos últimos 2 quizá no he estado a la altura del cargo, por lo cual pido disculpas a todos los socios.

Como algunos de vosotros sabéis, desde hace



varios años estoy en una plaza de Mantenimiento, ya no piso las obras, ni vivo de cerca los problemas que hay en ellas. Bajo mi punto de vista estar en una posición cómoda no es lo más ideal para este puesto, ya que uno no se identifica de la misma forma con los problemas reales de los trabajadores.

No solo eso, también dedicar más tiempo a la familia y al deporte, la falta de motivación y de nuevas ideas son un claro indicador de que hay que dar el relevo, dejar paso a otros compañeros que seguro mantendrán viva la llama de Asprometal durante mucho tiempo.

Realmente no es un adiós, sigo en la Asociación y ayudaré en lo que pueda, pero ya desde en segundo plano. No sé cómo podría agrade-

cer a cada uno de vosotros toda la ayuda que he recibido en estos 10 años: familia, socios, compañeros de las diferentes Juntas Directivas y las administrativas, nunca olvidaré vuestro apoyo, me habéis hecho mejor en todos los sentidos. Cuando fundamos Asprometal era una persona y ahora soy otra, si entramos en detalles por supuesto que he tenido muchos errores, he metido la pata varias veces, pero en términos generales me voy con la sensación de que he cumplido.

Ahora toca dar paso a una nueva etapa, solo desear que Asprometal dure muchos años, que siga siendo un orgullo pertenecer a este colectivo, que nunca se apague la llama que encendió en 2015.

Hasta siempre Asprometaleros!!!

CONVENIOS



vitaly
Prevención - Salud - Tranquilidad

10% DESCUENTO EN TODOS
LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS

HF **Hércules**
Formación

15% DE DESCUENTO
EN VCA

GA•BALLE
GESTIONA TRAINING S.L.
FORMACIÓN

PRECIOS ESPECIALES EN FORMACIÓN

MELIÀ
HOTELS
INTERNATIONAL

7% DE DESCUENTO

Gid Formación

10% DE DESCUENTO Y
SERVICIOS ADICIONALES

GRUPO
FORMAT

20% DESCUENTO EN LOS
CURSO DE LA TPC



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
SERVICIOS PRESTADOS A LOS SOCIOS



linea directa

25% DE DESCUENTO



DESCUENTO
9 CENT/L EN
GASOLINERAS
PROPIAS

www.martinslopezcarbantes.com
a.cti@martinslopezcarbantes.com

608945022

Geseme SALUD LABORAL
Y PREVENCIÓN

15% DESCUENTO EN
TODOS LOS PRODUCTOS Y
SERVICIOS

fidelitis

Dedicados a ti

Especialistas en
Incapacidades Laborales

estudios abiertos

SEAS

GRUPO SANVALERO

10% descuento para socios



www.asprometal.es



www.asprometal.es



@asprometal