



# EL INDEPENDIENTE

D. L.: SA-85-1984 Año XXXIV 3ª Época  
nº 298 FEBRERO 2020

## SÉ TU MISMO

-SÉ TU MISMO  
-DEROGACIÓN DESPIDO  
-GRAN HERMANO EN ASPLA  
-HABITOS DE LA VIDA

Siguen con las mismas técnicas y con las mismas tácticas, no valen, son ineficaces, están hipotecados, no podemos aceptar un sindicalismo al servicio de los empresarios y partidos políticos. Nosotros queremos un sindicalismo de los trabajador@s y para los trabajador@s, nuestros problemas tienen que ser necesariamente resueltos por nosotros mismos, no hay que olvidar que este sindicalismo practicado por los que se llaman asimismo mayoritarios o unitarios, es falso, esta disfrazado. No olvidemos que el movimiento obrero inicial, fue un intento espontáneo y esporádico de defensa de los integrantes del estamento obrero, protagonizado por los mismos obreros. Tampoco debemos olvidar, que el movimiento obrero nació como producto de una toma de conciencia de la situación social. Por todo ello, compañer@s, es necesario que tengamos las ideas bien claras, el sindicalismo de verdad, el que no lleva máscara, el que sirvió para un antes y servirá para un después, es aquel que se fundamenta en la defensa de intereses obreros, protagonizado por los mismos obreros sin dependencias de nadie. Así nació el movimiento obrero por más que algunos intenten desvirtuarlo, nació antes que las ideologías. El sindicalismo con apellidos, en base a estos principios, fieles con estas ideas, vamos nosotros sindicalistas independientes con nuestras armas de la libertad y de la independencia, de la unidad y de la solidaridad, a luchar, desarrollando una acción sindical desde abajo, desde el tajo, desde nuestro centro de trabajo. Frente al gran vacío sindical, frente a las ofertas que los mercenarios de otro sindicalismo hacen hoy a las patronales, nuestra presencia nunca fue ni será oportunista, sino de responsabilidad. Nosotros no queremos responsabilizarnos de la gran mascarada que algunos han organizado. Ante nuestros hijos queremos presentarnos mañana con la cabeza alta, con la dignidad y el honor de haber sido fieles al movimiento obrero. Así que ahora os volvemos a pedir vuestro apoyo que a su vez es tu mismo apoyo, y no te dejes convencer ni engañar, por otros que en su día vendieron su dignidad y su palabra, aquellos que si lo hicieron una vez, lo volverán hacer. Seguimos con la única y sana intención de manteneros informados de todo cuanto pueda interesar en lo relacionado con el mundo del trabajo. En el espacio en que nos movemos la información amplia y transparente es imprescindible, somos conscientes de lo difícil de esta empresa, que encontraremos más de un impedimento, pero será con otra intención de decir la verdad. **Este es nuestro sindicalismo y el sindicalismo que os merecéis.**



## **SITA-USO CELEBRA LA DEROGACIÓN DEL DESPIDO OBJETIVO POR AUSENCIAS JUSTIFICADAS, COMO BAJAS POR ENFERMEDAD.**

El Consejo de Ministros ha aprobado la derogación del despido objetivo por ausencias regulado en el artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores. Desde Sita-Usó celebramos esta derogación, reivindicada por nuestro sindicato desde 2012 y anunciada por la ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz, poco después de ser nombrada, que penalizaba la enfermedad a través del despido injusto. El artículo 52.d permitía el despido por faltas de asistencia al trabajo, aunque estuvieran justificadas pero fueran intermitentes, si llegaban al 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, y siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcanzara el 5% de las jornadas hábiles o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses. El Tribunal Constitucional, en una polémica sentencia, avalaba esta posibilidad. El despido por ausencias no era novedoso: es una modalidad creada en los '80, que ha sufrido varias modificaciones, principalmente enfocadas a incluir causas de ausencia justificada que no deben ser computadas para el despido, aunque no era un tipo de despido especialmente utilizado. Hasta que, en 2012, en la última Reforma Laboral, se desvincula el absentismo colectivo de los porcentajes de cómputo de ausencias y pasan a tenerse en cuenta solo las ausencias individuales. La facilitación de este tipo de despido y su desvinculación total con los porcentajes de ausencias globales, que servía para evidenciar la existencia de un perjuicio para la empresa, provocó que se perdiera el principio de proporcionalidad y adecuación de la medida, convirtiendo a este despido en manera discriminatoria, rápida y barata de deshacerse de trabajadores y trabajadoras, utilizando como causa una circunstancia de la que no son responsables, como es la de estar enfermo. En febrero de 2012, se aprobó el RD Ley 3/2012, en cuyo texto contaban como ausencias todas las bajas comunes de menos de 20 días incluidas enfermedades graves y cáncer. En el perio-

do comprendido entre febrero y la aprobación de la ley en julio, se produjo una cascada de despidos de personas afectadas por estas dolencias. Gracias a una enmienda enviada por USO Confederal, en el texto final de la reforma se excluyeron las enfermedades graves y cánceres del cómputo. Desgraciadamente, la utilización de este tipo de despido no descendió con la aprobación final de la reforma en julio, a pesar de excluir las enfermedades graves y cánceres. Con la derogación de este tipo de despido, se lleva a cabo la aplicación de lo ya recogido en dos sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que deja claro que este despido genera una discriminación indirecta por razón de discapacidad y género. Y eso a pesar de que, recientemente, el Tribunal Constitucional avaló este tipo de despido poniendo por delante la protección de la productividad de la empresa y la eficiencia en el trabajo, y dejando en un segundo plano el derecho constitucional de protección de la salud de los trabajadores y trabajadora. Es importante recordar que, para las situaciones de ausencias injustificadas, abusivas o fraudulentas, nuestra normativa ya prevé en el artículo 54.2.a del Estatuto de los Trabajadores el despido disciplinario. La reforma del despido por ausencias en 2012 no es un hecho aislado, sino que está vinculado a un programa de reformas de carácter economicista, destinadas al ahorro a costa de la salud de los trabajadores, como son la Ley de Mutuas y el RD de regulación de la IT. Realizadas en un clima de opinión en el que se establece que el absentismo es uno de los principales problemas de las empresas españolas, cuando no existe un sistema establecido para definir realmente qué se considera absentismo ni cómo cuantificarlo de forma objetiva. De nuevo, desde Sita-Usó reiteramos la necesidad de establecer un indicador oficial que defina que es absentismo y mida su repercusión real.

P.D Recordar que este boletín publica cosas reales y firmes, no publica simple papel ,ni utiliza verdades a medias para hacerse notar o para llevarnos la vista a noticias que no tienen final o si lo tienen son para un interés propio o familiar.



Desde la sección sindical del Sita-Uso queremos trasladar a toda la plantilla el sorprendente escrito de la Dirección de Empresa que a publicado en los tablones de fabrica. Escrito que fue entregado por parte del jefe de RRHH el día 21 de Febrero a las 8 h de la mañana a un miembro del Sita-Uso y a su vez miembro del Comité, escrito que SE NEGÓ A FIRMAR, por que no estamos de acuerdo con las formas y mucho menos con el contenido de dicho escrito. Textualmente dicho escrito decía,( les hacemos entrega de la documentación que a continuación se relaciona y que también esta disponible tanto en la intranet de la compañía como en los tablones informativos .) Lo cual no fue cierto , en ningún momento estaba publicado el presente escrito;

## **OTRO GESTO DE POCA SINCERIDAD POR PARTE DEL JEFE DE RECURSOS HUMANOS.**

**COMPAÑEROS Y COMPAÑERAS LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA QUIERE PONER CÁMARAS DE VIGILANCIA DENTRO DE LOS DISTINTOS DEPARTAMENTOS DE FABRICA, POR LOS SIGUIENTES MOTIVOS DECIMOS NO ;**

**PARA LA INVESTIGACIÓN DE POSIBLES INCIDENTES O ACCIDENTES, ASI COMO LA GESTION DE APERCIBIMIENTOS O SANCIONES POR INCUMPLIMIENTOS TANTO DE NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, COMO DE NORMAS Y DEBERES LABORALES Y PUDIENDO UTILIZAR LAS IMÁGENES CAPTADAS, COMO ELEMENTOS PROBATORIOS EN CUALQUIER EXPEDIENTE SANCIONADOR QUE SE LLEVE A CABO POR LA EMPRESA.**

Y tienen el grandísimo detalle de comunicarnos : " y todo ello con respeto..." que detallazo. Desde esta sección sindical os queremos transmitir el total desacuerdo con la implantación de las cámaras de vigilancia dentro de los departamentos y como tal tramitaremos todas las acciones legales de las que podamos hacer uso. Para empezar hemos convocado al comité de empresa una reunión extraordinaria que se celebrara el día 6 a las 9,30 h .Creemos que esta medida no es proporcional para los fines que se persiguen. En este sentido, para comprobar si una medida restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario constatar si cumple los tres siguientes requisitos o condiciones:

- Si tal medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad);
- Si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad);
- Y, finalmente, si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

Los trabajadores se preguntan: ¿ por que en mas de 55 años no se pusieron nunca, y ahora tanta prisa ?,¿Qué somos ladrones ,quinquis o terroristas?, ¿ Y quien vigila a los que nos vigilan , si los mayores robos salen en los coches propios?,¿La propia dirección pone en duda la profesionalidad y la honradez nuestra?, ¿Si somos los mejores( palabras del director) sin cámaras, por que ahora las quieren poner ?,¿Será que sobran los encargados ?,etc. etc. La propia dirección no sabe que las cámaras atentan los derechos fundamentales de las personas, que daremos información a la ciudadanía a través de los medios de comunicación, que Aspla quiere convertir la fabrica en un campo de concentración. También algún compañero nos recuerda que en un plazo muy pequeño de días se puede parar la fabrica. Que después de ponerlas que más les queda por hacernos. Que mas urge la inversión de las cámaras para la vigilancia ,que las sillas de los comedores donde poder descansar (solicitado hace 4 meses).





**c/ Lasaga Larreta nº 26 Bajo**  
**39300 Torrelavega (Cantabria)**  
**Tif: 690 642 316 / 942 808 087**  
**Fax: 942 804 553**



No importa el cargo que ocupes “saluda” sé humilde y educado.

Desde siempre se ha oído esa frase de “tanto tienes, tanto vales” y las personas se apegan tan bien a esto que ya lo ven como una norma, como una ley de vida, cuando en realidad este es parte del problema que vive la sociedad. Las personas están divididas por clases y los que están arriba por lo general disfrutan sintiéndose superiores de aquellos que están abajo. Sin embargo, el estatus o clase social que tengas no debería influir en lo educado y humilde que puedas ser con los demás. Tú cargo no te hace más que nadie.

Las personas llevan siglos respetando líneas ficticias que los dividen entre rico y pobre, sin embargo, estas líneas están logrando algo más que solo eso, ahora está haciendo que cualquiera que escale un cargo dentro de una empresa, se sienta muy superior a los demás. Pareciera que con los ascensos se perdiera algo tan elemental como la educación y la humildad.

Muchas veces encontramos en diversas empresas a jefes que todo el tiempo están con cara de pocos amigos, no saludan a sus empleados, caminan por los pasillos como si fueran dueños del mundo y si alguien los saluda son capaces de dejarlos con la mano colgando.

Tales actitudes no son más que el reflejo de la desigualdad, del orgullo y de la soberbia, armas de doble filo que no solo dañan a las personas en general sino que también aísla y hace sufrir a quien las usa.

Está claro que a la hora de ocupar un puesto importante en alguna empresa puede que requieras que los demás sientan hacia ti un aire de respeto. Sin embargo, debes tener en cuenta que el respeto no es lo mismo que el miedo. Si les haces sentir miedo solo te respetarán por las razones erróneas.

Y sino intimidas pero eres grosero, tampoco generarás respeto. El respeto se gana con profesionalidad pero también con gentileza y amabilidad. Esto te hará ver como una persona educada. Y si a esto le sumas humildad, sin duda serás querido y mucho más apreciado en tu trabajo.

Escrito entregado a la sección sindical por un trabajador.

