



EL INDEPENDIENTE

D. L.: SA-85-1984 Año XXXIV 3ª Época
nº 304 AGOSTO 2020

Comienzan mal las cosas

-Comienzan mal las cosas
-Tipos de despidos.....
-Quiquiriquí

Desde el pasado mes de marzo, esta sección sindical Sita-Uso y con el apoyo del resto de secciones sindicales del comité, venimos solicitando a la Dirección de Empresa en cada una de la reuniones que celebramos por el Covid-19 la prueba de PCR a tod@s trabajadores de Aspla, como a las subcontratas que realicen su trabajo dentro de la propia compañía.

El pasado viernes día 21 tras la noticia del supuesto positivo por Covid-19 de un compañero del departamento de Extrusión Film I, varios delegados del Sita-Uso se presentaron en las oficinas de fabrica para tratar varios temas y entre ellos este, con el fin de resolverlos con la mayor brevedad posible. El responsable en ese momento de RRHH nos contesto, al igual que en otras ocasiones, que se remiten al protocolo que dicta el servicio cántabro de salud y seguirán los pasos del equipo de rastreadores. Acto seguido, desde sanidad se pusieron en contacto con el trabajador y comenzaron los protocolos oportunos. Actuación que no decimos que sea la incorrecta, pero creemos que por parte de dirección siempre se puede hacer algo más, como la obligación de informar a los delegados de seguridad de cada una de la secciones sindicales que forman parte del comité. Desde el Sita-Uso, una vez más, en la próxima reunión del día 4 de septiembre volveremos a solicitar las pruebas PCR . Consideramos que se deberán realizar siempre y cuando la actuación de sanidad no sea la correcta para la seguridad y salud de los trabajadores-as, y que dichas pruebas No solo se realicen al departamento de Extrusión , sino a toda la plantilla y siempre con el consentimiento del trabajador.

Si la empresa es puntera como bien dice el Jefe de Fabricación ,debe serlo en todo , no solo en toneladas y porcentaje de ocupación en planta.

Desde Sita-Uso queremos dejar más que claro que estuvimos, estamos y estaremos velando por la seguridad y salud de los trabajadores.

Despido disciplinario, improcedente, nulo, objetivo... ¿qué tipos de despido hay?

Por tipos de despidos, pueden ser individual o colectivo, disciplinario u objetivo, o si es declarado nulo o improcedente. En Sita-Uso te explicamos todos los tipos de despidos. Hay tres tipos principales de despidos, que son el disciplinario, el objetivo y el colectivo. Cada tipo de despido tiene unas características diferentes y todos pueden ser recurridos en un plazo de veinte días. Desde el sindicato Sita-Uso os recomendamos que, ante la notificación de cualquier tipo de despido, acudas a tu representante sindical o sede de USO más cercana.

¿Qué es un despido disciplinario?

Un despido disciplinario es aquel en el que la empresa decide poner fin al contrato debido a un incumplimiento grave y presuntamente culpable de la persona trabajadora.

¿Qué causas motivan un despido disciplinario?

Entre las causas que pueden provocar un despido disciplinario, encontramos las siguientes:

- Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa, o a los familiares que convivan con ellos.
- La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
- El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual; y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

¿Puede considerarse improcedente o nulo un despido disciplinario?

Sí. Un despido será procedente cuando las causas del despido queden demostradas. En caso contrario, o en el caso de que no se hayan seguido los requisitos formales exigidos por la ley, será improcedente. Será considerado un despido nulo

cuando esté fundamentado en causas de discriminación recogidas en la Constitución; como, por ejemplo, despedir a un trabajador por razón de su orientación sexual, su religión o su nacionalidad. La persecución sindical es una causa de despido nulo.

Desde Sita-Uso, denunciaremos las actividades antisindicales que, por desgracia, cada vez practican más empresas. Gracias a su necesaria judicialización, puede conseguirse esa nulidad. Un ejemplo de sentencia en este sentido es la dictada por el Tribunal Supremo anulando el despido de un delegado sindical de USO-Canarias.

¿Cuál es la diferencia entre los tipos de despidos en un despido disciplinario?

La diferencia está en la indemnización. Si es considerado procedente, la empresa no tendrá que pagar ningún tipo de indemnización. En el caso de ser considerado improcedente, la empresa podrá optar entre la readmisión de la persona trabajadora o la indemnización. Si opta por la indemnización, al trabajador le corresponderá una indemnización de 33 días de salario por año trabajado con el tope de 24 mensualidades. 12 de febrero de 2012, la indemnización será de 45 días. Cuando un despido se dictamina nulo, se readmitirá a la persona trabajadora en el mismo puesto de trabajo. También se le pagarán los salarios dejados de percibir desde la fecha en la que fue despedido (salarios de tramitación).

¿Qué es un despido objetivo?

El despido objetivo es aquel por el que se extingue el contrato de trabajo debido a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Estas causas están establecidas en el art. 52 del Estatuto de los Trabajadores, "Extinción del contrato por causas objetivas".

El despido, ¿puede ser considerado improcedente, procedente o nulo?

Sí, el despido objetivo podrá ser considerado procedente, improcedente o nulo si el trabajador acude a la vía judicial para su impugnación.

¿Qué tipos de indemnizaciones tienen los despidos objetivos?

El despido objetivo tiene una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades, cuando es reconocido como procedente.

Si la empresa o un auto judicial reconocen la improcedencia del despido, tendrá una indemnización de 33 días por año trabajado con un límite de

de 24 mensualidades. Recuerda: 45 días por año trabajado y 42 mensualidades en el caso de contratos anteriores al 12 de febrero de 2012.

¿Qué es un despido colectivo?

El despido colectivo o ERE se produce cuando el despido objetivo afecta a un número determinado de trabajadores dentro de la misma empresa, este tipo de despido está regulado por el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 1483/2012, de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Se considera despido colectivo cuando:

Diez trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de cien personas trabajadoras.

El 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen a entre cien y trescientas personas trabajadoras.

Treinta personas trabajadoras en las empresas que ocupen a más de trescientas personas.

¿Qué indemnización corresponde en el caso de despidos colectivos?

Al igual que el despido objetivo, el despido colectivo se indemnizará con un mínimo de 20 días de salario por año trabajado, con el tope de doce mensualidades. Esta indemnización podrá ser mejorada a través de la negociación colectiva en el periodo de negociación del ERE.

¿Puedo impugnar mi despido?

Sí. Si no estás conforme con tu despido, deberás impugnarlo judicialmente antes de 20 días hábiles desde la fecha de despido.

Para ello, deberás firmar como "recibí no conforme" de cara a poder iniciar la impugnación.

¿Cómo se impugna un despido?

La impugnación se hace a través de la papeleta de conciliación. Tras la impugnación, será el juez quien declare el despido como:

Despido procedente. Cuando la empresa ha cumplido todos los requisitos legales, tanto de forma como de justificación del despido.

Despido improcedente. Cuando no se cumplieron los requisitos formales exigidos legalmente o porque las razones alegadas por la empresa no justifican suficientemente el despido.

Despido nulo. Cuándo se considera nulo un despido?

-Un despido se considera nulo cuando se da alguna de las siguientes causas:

-Discriminación de la persona trabajadora despedida.

-Vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador despedido.

-Despido de una trabajadora durante la maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción, acogimiento, paternidad. Se incluye también cuando el despido es preavisado antes, pero el despido tiene efectos en estos periodos.

-Despido de una trabajadora embarazada, desde el inicio del embarazo hasta la maternidad. No es necesario que la trabajadora informe a su empresa de su embarazo ni que la empresa sepa que la trabajadora está embarazada para que el despido sea declarado nulo.

-Cuando se despide al trabajador que haya solicitado o esté disfrutando de la reducción de jornada por lactancia, reducción de jornada por hijo recién nacido hospitalizado o reducción de jornada por guarda legal.

-Despido de un trabajador que haya solicitado o esté disfrutando de la excedencia por cuidado de hijo.

-Despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por usar su derecho a la reducción o reordenación de la jornada de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo o a la suspensión de la relación laboral.

-Un despido de trabajadores que se han reincorporado a su puesto de trabajo después de la suspensión del contrato por maternidad, adopción, acogimiento o paternidad, si no han pasado 9 meses desde la fecha del nacimiento, la adopción o el acogimiento.

-Despido de los trabajadores en un despido colectivo si existen defectos en la tramitación del ERE. Por ejemplo: no haber realizado el período de consultas, no entregar la documentación legalmente exigida, despidos violando los derechos fundamentales de los trabajadores o que no se hayan respetado las prioridades de permanencia en la empresa. **Puede accederse al paro tras un despido?**

En cualquiera de los tres casos (despido disciplinario, objetivo o ERE de extinción), la persona trabajadora se encuentra en situación legal de desempleo y, por lo tanto, puede solicitar las prestaciones por desempleo que le pudieran corresponder en función de las cotizaciones que tenga acumuladas. A la hora de pedir el paro, el despido se acredita mediante el certificado de empresa.



C/ Lasaga Larreta nº 26 Bajo
39300 Torrelavega (Cantabria)
Tlf: 690 642 316 / 942 808 087



Elegante, altivo, con marcha decidida y pausas retadoras, la primera vez que lo vi me impresionó su porte y su cresta inclinada a la manera de un “chapiri”legionario. Imponía su marcialidad. Al menos era lo que imaginé cuando en la huerta de un vecino que vive a unos doscientos metros de mi casa, parecía inspeccionar el respeto que inspiraba entre su particular harén de gallinas, respeto medido por la rapidez con la que éstas se apartaban a su paso. Así es el gallo de mi vecino, chulo a más no poder. Supongo que en una supuesta asociación de aves feministas se le crucificaría por su machismo, aunque ya me gustaría a mí ver cómo se las apañarían esas aves cuando el gallo desplegara sus alas y apuntara con su pico para atacar el intrusismo a su naturaleza. Ya estoy contemplando el cacareo de huidas desplumadas de tales gallinas. Pero no hay gallinas feministas. Bastantes tienen ellas con la puesta de huevos que es lo que más se valora. Así que el gallo, en realidad, viene a ser una figura decorativa entre las preciadas ponedoras, y si hay que buscarle alguna función útil, Además de dejarle dar rienda suelta a su machismo de semental, acaso nos sirva la de contundente despertador con su quiquiriquí matinal, que ahí no hay quien le gane. Si lo sabré yo, porque estos últimos días de calor he dejado abierta la ventana de mi dormitorio y desde las cinco de la mañana he tenido que soportar la cantinela de su canto. Durante esas noches en vilo, entre dudas de padecer el calor o el quiquiriquí de las narices, confieso que me han venido despiadados pensamientos. Y si bien es cierto que el refrán:” Al gallo que canta, le aprietan la garganta” se refiere a la suerte que le espera a quien no sabe cumplir con su palabra, he comprendido que también puede tener un significado más literal. Tentado estoy de montar un comando de gallinas de combate para cortarle el pescuezo a este Mark Knopfler, que ya se sabe que “Gallo cantor, acaba en el asador”.

- Cada uno que busque a su gallo cantor-



**Elecciones a la vista ,
recuerda lo pasado**

**L
A
P
I
N
T
A
D
A**