Intersindical

Quaderns de les Treballadores i Treballadors de la Indústria i els Serveis

Enero 2017

INTERSINDICAL STICS

Delegació d'STICS-Iv en el V Congrés d'Intersindical Valenciana

- *Editorial: La nostra identitat (pàg. 2)*
- Calendari laboral (pàg. centrals)

Juan de Mena, 18-baix. C.P. 46008 València / Telèfon: 96 391 91 47. Fax: 963 382 824

stics@intersindical.org / stics.intersindical.org

EDITORIAL

Junts aportarem solucions, negociarem i pressionarem per a aconseguir els nostres objectius

No tenim estructura burocràtica vertical. En el sindicat, ningú imposa res. L'organització som nosaltres i tot està al servei de l'afiliació

La nostra identitat

L'STIC-Iv és el sindicat en què ens agrupem tots els sectors laborals de producció i dels serveis de l'activitat privada, en el marc de la INTERSINDICAL VALENCIANA.

Som un sindicat jove, en el qual la vida sindical la modelen els afiliats i afiliades amb l'acció diària, actuant en la problemàtica que dia a dia es dóna en els llocs de treball. Però no ens oblidem d'actuar també en àrees com la cultura, l'ecologia, la solidaritat, el pacifisme, l'internacionalisme i la lluita per l'emancipació de totes les persones amb qualsevol tipus d'opressió. La nostra realitat sindical és fruit del treball dels companys i companyes que participen en la vida quotidiana de la nostra organització. Treballem per una societat més justa i un món més saludable.

Som un sindicat lliure de lligams externs. Som el que nosaltres volem ser. Les decisions les prenem en assemblea, per decisions majoritàries, on tots i totes tenen el mateix grau d'informació, perquè en el debat i en la presa de decisió tots estiguem en les mateixes condicions. La informació és patrimoni de l'organització, i per tant tots i totes tenim dret a compartir-la en les mateixes condicions. No tenim estructura burocràtica vertical. En el sindicat, ningú imposa res. L'organització som nosaltres i tot està al servei de l'afiliació. No concebem un model organitzatiu en el qual el sindicat estiga al servei d'uns pocs i, per tant, deixa de ser una ferramenta al servei col·lectiu per a fer front a la problemàtica que en el dia a dia se'ns presenta. El nostre sentit és ser un instrument útil per a defendre els interessos dels treballadors i les treballadores.

No depenem de cap ajuda institucional, molt menys empresarial. Som lliures per pensar i definir les nostres línies d'actuació sense pressions polítiques ni econòmiques. El nostre suport econòmic exclusiu són les quotes. No depenem econòmicament d'ajudes externes i, per tant, som lliures per a actuar sense condicionants previs. Les nostres publicacions, locals, serveis jurídics, acció sindical ... tot ho paguem amb el nostre esforç i les nostres aportacions econòmiques. Això garanteix la nostra llibertat.

Si som la ferramenta de la classe treballadora per a defendre els seus drets, afiliar-se al sindicat és una necessitat. Necessitat que hauria de tindre assumida tot treballador i treballadora. Cal traslladar i explicar en els centres de treball el nostre model sindical perquè se sumen al nostre projecte companyes i companys desenganyats per l'actuació d'organitzacions sindicals que segueixen sense donar respostes als seus problemes. Com més siguem, millor podrem enfrontar-nos a aquests problemes. Junts aportarem solucions, negociarem i pressionarem per a aconseguir els nostres objectius.

L'objectiu central d'STICS-Iv és defendre els nostres drets. La utilitat del nostre treball la reconeixen cada dia més treballadors i treballadores que s'incorporen al sindicat.

EL SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL

El Govern i el PSOE pacten una pujada del 8% del salari mínim interprofessional (SMI)

El PSOE i el PP han pactat una pujada del 8% del SMI per a l'any 2017. És a dir, es passa dels 655,20 € actuals a 707,60 €, fet que suposa un increment de 52,40 € més al mes. Aquest acord entra en vigor a partir de l'1 de gener de 2017.

L'SMI afecta quasi tots aquells treballadors i treballadores les condicions de treball dels quals regula l'ET.

Què és l'SMI?

És el sou mínim brut que un treballador pot cobrar per llei, independentment de si el seu contracte és temporal o indefinit. L'any 2016 és de 655,20 € mensuals, repartits en 14 pagues per a una jornada de huit hores diàries. En 2017 passarà a ser de 707,6 € al mes. En els contractes a temps parcial, el sou mínim que es percebrà es calcularà de manera proporcional a la jornada que es realitze.

Les repercussions de l'increment en l'SMI començarà a reflectir-se en la nòmina del mes de gener. L'SMI afecta únicament la retribució en diners, per tant, no afecta les retribucions en espècie i, en cap cas, dóna lloc a una baixada de la quantia en compensació.

Les empreses estan obligades a apujar el salari mínim fins a la quantitat que fixe el Govern i, en cas que no ho feren, estarien cometent una irregularitat.

L'SMI a Europa

Enguany, set estats membres de la UE compten amb un salari mínim superior a 1.000 € mensuals, encapçalats per Luxemburg amb 1.923 €, Regne Unit amb 1.510, Holanda amb 1.508 €, Bèlgica amb 1.502 €, Alemanya amb 1.473 €, Irlanda amb 1.462 i França amb 1.458 €.

Per a 12 pagues, l'SMI a Espanya se situa en 756,70 € mensuals.

Riscos laborals i jornada laboral en hostaleria, un problema enquistat

En el Sector d'Hostaleria, un de tants problemes és que hi ha empreses que no tenen un pla de formació en riscs laborals per a evitar accidents o malalties entre els seus treballadors, com ara cremades, canvis bruscs de temperatura, lesions auditives per excés de soroll, esvarons, talls, estrés laboral per sobrecàrrega de treball, problemes per postures forçades, etc.

A causa de la situació laboral, en el Sector d'Hostaleria, un dels problemes és l'atropellament empresarial que pateixen els treballadors per la distribució de l'horari de la jornada laboral, que la realitzen sense valorar els treballadors i això comporta la impossibilitat de conciliació familiar, no saber amb antelació quins són els teus dies festius, quan tindràs les vacances, etc.

SPB, una empresa gran i mesquina

SPB pertany al conveni de químiques i es dedica a la fabricació de productes de neteja per a Mercadona, amb la marca de Bosque Verde i Deliplus.

SPB porta molts anys a Xest i ha tingut un creixement considerable en aquesta última dècada. Inclús en temps de crisi, la plantilla sempre ha experimentat creixement, ja que s'hi han deixat de crear llocs de treball.

Aquest increment de personal, que sempre s'ha vist com a positiu, va fer que l'empresa es replantejara un canvi a l'hora de donar el detall de Nadal que cada treballador i treballadora rebia.

Van canviar les normes. Abans tots i totes rebien el detall, però enguany es va decidir que només les persones que fa un any o més que hi treballa serien mereixedores de tal obsequi.

Les queixes es van manifestar; la resposta va ser que només amb un any, es pot dir que eres d'SPB, que aquest era el temps que ells consideraven que era l'adequat per a ser reconegut com de la família.

A hores d'ara, encara seguim reclamant que tots i totes som SPB i ho som des del primer/a fins a l'últim/a perquè no hi ha major veritat que el fet que qui entra posa interés a aprendre i encaixar com el qui més, ja que treballar és el que volem tots i totes.

Aquest tema està incrementat pel fet que fa diversos anys que, de forma intermitent, s'hi fa un 4t torn en què entra qualsevol persona, i si una d'aquestes persones no porta l'any, es pensa que a pesar de l'esforç és diferent de la resta, ja que si no portes un any no hi ha obsequi.

Aquesta és l'empresa en la qual tant es vol el personal treballador; aquesta és l'empresa en la qual si no portes un any no eres considerat de la família; és l'empresa en la qual quan no hi havia crisi ningú volia treballar; és l'empresa en què en temps de crisi s'aprofiten de la situació per a agafar personal qualificat i posar-lo en llocs de menor qualificació, és l'empresa en què... jo treballe.

Base reguladora para la jubilación

Des de l'1-1-2013, el nombre de mesos s'elevarà progressivament a raó de 12 mesos per any, d'acord amb la següent taula que indica el nombre els mesos computables en cada exercici fins a arribar als 300 en 2022 i el divisor corresponent:

Any	Núm. mesos computables/Divisor	Anys computables
2017	240 / 280	20
2018	252 / 294	21
2019	264 / 308	22
2020	276 / 322	23
2021	288 / 336	24
2022	300 / 350	25

Actualització de bases de cotització

Les bases de cotització dels 24 mesos immediatament anteriors al mes previ a la jubilació es pren pel seu valor nominal.

Les restants bases de cotització s'actualitzaran d'acord amb l'evolució de l'Índex de Preus al Consum (IPC) des del mes al fet que aquelles corresponguen fins al mes immediat anterior a aquell en què s'inicie el període al fet que es refereix el paràgraf anterior.

Pagues extres: en dos vegades o en dotze

Sol ser d'opinió general que les pagues de Nadal i estiu és salari extra que rebem pel nostre treball. D'aquesta creença naix el fet que es diguen pagues extres.

La realitat és una altra. Les pagues de Nadal i estiu no són diners extres. És que el sistema de pagament que tenim, és de tal manera que fa que el que nosaltres guanyem per any, ens ho paguen en catorze vegades, i no en dotze. El que nosaltres guanyem és la suma anual de tot el que rebem; és a dir, el nostre salari anual brut. Després, aquests salaris anuals es poden rebre en dotze mensualitats (amb pagues prorratejades), en catorze mensualitats (dotze mensualitats més dos pagues extres), en quinze mensualitats (dotze mensualitats més dos d'extres més una de beneficis), i fins i tot hi ha sectors en què els salaris els reben en dotze mensualitats i quatre extres.

Cobrar les pagues extres a banda no modifica el nostre salari anual. El salari és el mateix que si cobràrem totes les quantitats repartides en dotze mensualitats

Aquest sistema de pagament fa que molta gent considere que d'aquesta manera es té més diners per Nadal i a l'estiu. No obstant això, el fet de rebre el salari en catorze pagues o més en realitat implica que, de forma voluntària, fem un préstec sense interessos a l'empresa, diners que aquesta ens retorna al cap de sis mesos.

Cobrar les pagues extres a banda, no modifica el nostre salari anual. El salari és el mateix que si cobràrem totes les quantitats repartides en dotze mensualitats. Cobrar-les per Nadal i a l' estiu no suposa cap guany. Suposa cobrar més tard una part del nostre salari anual, i no solament és cobrar més tard part del nostre salari, si no que correm el risc que si l'empresa tanca, ens quedem sense cobrar la part no abonada.

També té repercussió a l'hora d'elaborar la liquidació quan el treballador o treballadora és despatxat, o s'autodespatxa, ja que molts treballadors desconeixen com és l'import real de la paga extra que segons conveni els correspon.

La veritat és que el sentiment més estés és que el fet de rebre pagues extres és bo, donat que si les pagaren mensualment, els diners volarien, i per Nadal i a l'estiu no se'n tindrien. La realitat d'aquest sistema és que es comporta com si fóra una "vidriola" que no reporta interessos, i que la clau la té l'empresari. També és cert que la majoria desconeix que això siga així, i segueix creient que és una retribució addicional.

El temps de l'entrepà

Els treballadors tenim dret a disposar de temps per a prendre l'entrepà.

Però cal distingir entre dret al descans per a l'entrepà, i dret al fet que aquesta pausa forme part de la jornada de treball. Aquesta pausa ha de ser de quinze minuts almenys en jornades continuades de més de sis hores. Així ho arreplega l'ET, i també arreplega que aquest temps de descans no és temps de treball efectiu, llevat que així ho arreplegue el conveni col·lectiu que siga aplicable, o que s'indique en el contracte de treball.

Aquest descans, com que no és temps efectiu de treball, no és temps retribuït, ni compta per al còmput de la jornada. És més, pot donar-se el cas que el conveni arreplegue que es retribueix el descans de l'entrepà, i que no diga res sobre si és temps de treball.

En resum, es té dret a temps per a l'entrepà en jornada de més de sis hores seguides, independentment de l'empresa i de l'activitat. No obstant això, el dret a la retribució d'aquest temps i al còmput com a jornada de treball, només el tenen els qui estan subjectes a un conveni col·lectiu que el reconega o que figure en el contracte de treball.

Jornada de treball i hores extres

Molts treballadors i treballadores no tenen clar quin és el nombre d'hores anuals que han de fer ni com portar el còmput d'hores realitzades.

Amb relativa freqüència es fan hores extraordinàries sense ser conscients que s'estan realitzant. El més freqüent és pensar que la jornada de treball és de 40 hores setmanals. A vegades, la jornada setmanal real és inferior a la jornada que figura en el contracte de treball. Sol ser freqüent que no es compten les hores treballades, o no es compten d'una forma correcta. És a dir, que molts treballadors i treballadores no tenen clar quin és el nombre d'hores anuals que han de fer ni com portar el còmput d'hores realitzades.

És bàsic tindre clar que el límit màxim de la jornada és la que figura en el conveni que siga d'aplicació i no la que diga el contracte de treball que en el seu moment es va signar. S'aplicaria el que diu el contracte si el contracte recull una jornada inferior al que estableix el conveni. Els convenis s'actualitzen de tant en tant i el contracte de treball, no. Després, el primer que hem de mirar és la versió vigent del conveni que siga d'aplicació. L'empresa no pot aplicar qualsevol conveni, ha d'aplicar el conveni que per la seua activitat principal li corresponga. Comprovar això és important, ja que pot donar-se el cas que s'estiga aplicant un conveni que no corresponga.

Una volta comprovat el conveni d'aplicació, es podrà veure que el conveni preveu una jornada anual màxima i, en alguns casos, també indica la jornada setmanal. Posem per cas que el conveni diga que la jornada anual siga de 1.770 hores i que la jornada setmanal siga de 40 hores. Encara que semble una contradicció no ho és. Hauríem de treballar 40 hores setmanals fins que es completen les 1.770 hores anuals. I a partir d'aquest moment, l'empresa ha de donar dies lliures remunerats fins a l'any següent, en el qual comença un nou còmput. Aquests dies són independents dels dies de lliure disposició, del descans setmanal, de les vacances i dels festius. D'aquesta manera, es compleixen els dos límits que recull el conveni.

La mitjana dels convenis vigents, quant a jornada anual es refereix, oscil·la sobre les 1.760 hores. La forma de controlar les hores que fem i saber si s'ha excedit el còmput anual, és portar el control de les hores que es fan. Per a una jornada setmanal de 40 hores, es considera que en còmput anual són 1.826 hores, amb el gaudi de 30 dies de vacances, i amb els descansos setmanals i els 14 festius.

Si com a norma treballem 40 hores setmanals i el nostre conveni marca una jornada anual de 1.760, i no portem el còmput anual, estem fent 66 hores extres anuals, que no ens paguen ni cotitzen. És a dir, que haurem treballat més de 8 dies debades.

Si tenim en compte que la majoria dels convenis estableixen una jornada anual màxima inferior a 1.826 hores, i

El 2015 es va iniciar com un any que marcava grans canvis en aquest país. El vell sistema de partits i sindicats que han sigut partícips de conduir-nos a la situació actual de crisi, ja no són vàlids per a la defensa dels drets dels treballadors i treballadores.

En aquest context, es crea el Sector del Transport i la Logística com a part d'STICS-Intersindical Valenciana on tenen cabuda i està oberta a tot el personal que treballa per compte d'altri i amb la finalitat d'ocupar-se en particular dels problemes laborals del transport per carretera i la logística que li és pròpia, tot això des de la perspectiva d'una organització radicada en la nostra terra, transversal i assembleària, allunyada, per tant, d'altres organitzacions de tant vertical i més preocupades de nombres i presències institucionals.

Han sigut dos anys de creixement en afiliació i representants sindicals tant en la zona de València com d'Alacant; fet que ha propiciat que ens comencem a convertir en una força sindical a tindre en compte, i a ser, d'una banda, respectada per les empreses del sector i, de l'altra, a molestar les organitzacions sindicals de caràcter oficial.

Comencem a ser un sindicat respectat per les empreses i molest per a les altres organitzacions sindicals

Això ens indica que anem pel bon camí i que, al costat de la resta de sectors, estem participant de la implantació d'STICS-Intersindical Valenciana com un sindicat que és capaç de donar resposta als problemes dels treballadors i treballadores d'aquest territori anomenat oficialment Comunitat Valenciana.

Cada dia observem la utilitat del nostre treball, però encara hem d'avançar molt més. Per això des d'aquest mitjà et convidem a fer un pas avant i compartir amb els companys i companyes de l'empresa on treballes l'esforç que suposa aquesta tasca i la il·lusió per mantindre, incrementar i millorar aquest sindicat perquè és el vostre sindicat.

la majoria dels treballadors i treballadores, o gran part d'aquests, realitzen una jornada de 40 hores setmanals de mitjana, ens porta a poder afirmar que la majoria dels treballadors i treballadores superen de molt la seua jornada màxima anual.

Si sobrepassem el límit d'hores anuals que preveu el conveni, què passa? Que hauríem fet hores extraordinàries. Cal saber que les hores extraordinàries no són obligatòries, tot i que les paguen, i menys encara si les paguen. Així ho recull l'ET: "La prestació de treball en hores extraordinàries serà voluntària, llevat que aquesta s'haja pactat en conveni o contracte de treball."

Què passa si no arribem a complir la jornada anual que marca el conveni? No passa res. Els convenis marquen una jornada màxima, però no una jornada mínima, per això, no es deuen mai hores a l'empresa, ni tampoc ha de reduir el salari.

Com fer el còmput d'hores anuals

Per a fer el còmput real cal sumar una a una les hores de totes les setmanes que treballem i fer-ne la suma. Això és fàcil si la jornada setmanal és regular i se sap les setmanes i dies que s'han treballat. El que sí que és important saber és quan i què computa. Per això, hem de saber que:

- SÍ que compten les hores de permisos retribuïts que no es treballen.
- Sí que compten les hores que no s'han treballat per estar de baixa mèdica.
- Sí que compta el permís de paternitat.
- Sí que compta si s'ha treballat en un dia lliure per qualsevol justificació.
- Sí que compten les hores de desplaçament des de la fàbrica fins al lloc on ens envien a fer la faena.
- Compten les hores que s'està en la fàbrica, encara que no es tinga activitat concreta. Treballar és estar en el lloc de treball a la disposició de l'empresa. Si no hi ha faena a fer, és qüestió de l'empresa.
- No compten les hores de descans setmanal, festius ni vacances.
- No és computable el temps de desplaçament de casa a la faena. El lloc de residència és una decisió personal, no de l'empresa.
- No compten els dies que s'està de lliure disposició de guàrdia de telèfon, si és no presencial. Si et cridaren i hagueren d'incorporar-te al treball, comptaríem des de l'hora de la nostra incorporació a la faena.

Tenint en compte aquestes pautes, i sumant la nostra activitat quotidiana a l'empresa, sabrem si complim la nostra jornada anual i si estem fent hores extraordinàries no remunerades.

CALENDARI LABORAL 2017

GENER

Turno		L	M	X	J	V	S	D
								1
		2	3	4	5	6	7	8
		9	10	11	12	13	14	15
		16	17	18	19	20	21	22
		23	24	25	26	27	28	29
		30	31					

Laborables	Descanso	Festivos	Vacaciones

FEBRER

Turno		L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3	4	5
		6	7	8	9	10	11	12
		13	14	15	16	17	18	19
		20	21	22	23	24	25	26
		27	28					

Laborables	Descanso	Festivos	Vacaciones

MARÇ

Turno		L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3	4	5
		6	7	8	9	10	11	12
		13	14	15	16	17	18	19
		20	21	22	23	24	25	26
		27	28	29	30	31		

Laborables	Descanso	Festivos	Vacaciones

ABRIL

Turno		L	M	X	J	V	S	D
	A						1	2
	A	3	4	5	6	7	8	9
	B	10	11	12	13	14	15	16
	B	17	18	19	20	21	22	23
	A	24	25	26	27	28	29	30

Laborables	Descanso	Festivos	Vacaciones

MAIG

Turno		L	M	X	J	V	S	D
BCA	A	1	2	3	4	5	6	7
CAB	B	8	9	10	11	12	13	14
CAB	B	15	16	17	18	19	20	21
ABC	A	22	23	24	25	26	27	28
ABC	A	29	30	31				

Laborables	Descanso	Festivos	Vacaciones

JUNY

Turno		L	M	X	J	V	S	D
					1	2	3	4
		5	6	7	8	9	10	11
		12	13	14	15	16	17	18
		19	20	21	22	23	24	25
		26	27	28	29	30		

Laborables	Descanso	Festivos	Vacaciones

JULIOL

Turno		L	M	X	J	V	S	D
							1	2
		3	4	5	6	7	8	9

AGOST

Turno		L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4	5	6
		7	8	9	10	11	12	13

SETEMBRE

Turno		L	M	X	J	V	S	D
						1	2	3
		4	5	6	7	8	9	10

3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Laborables	Descanso	Festivos	Vacaciones

7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Laborables	Descanso	Festivos	Vacaciones

4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Laborables	Descanso	Festivos	Vacaciones

OCTUBRE

Turno	L	M	X	J	V	S	D
							1
	2	3	4	5	6	7	8
	9	10	11	12	13	14	15
	16	17	18	19	20	21	22
	23	24	25	26	27	28	29
	30	31					

Laborables	Descanso	Festivos	Vacaciones

NOVEMBRE

Turno	L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4	5
	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19
	20	21	22	23	24	25	26
	27	28	29	30			

Laborables	Descanso	Festivos	Vacaciones

DESEMBRE

Turno	L	M	X	J	V	S	D
					1	2	3
	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31

Laborables	Descanso	Festivos	Vacaciones

Descanso semanal — Vacaciones — Festivos

Cal afegir dos dies de festes locals

INTERSINDICAL STICS