

Intersindical

Quaderns de les Treballadores i Treballadors de la Indústria, Comerç i Serveis

Gener 2018



INTERSINDICAL
VALENCIANA  **STICS**

EL NOSTRE

Treball



els nostres
DRETS

Juan de Mena, 22-baix. C.P. 46008 València

Telèfon: 96 394 27 03 Fax: 963 943 725

stics@intersindical.org / stics.intersindical.org



INTERSINDICAL
VALENCIANA ≡ STICS

GENER 2018

**SINDICAT DE TREBALLADORES I
TREBALLADORS DE LA INDÚSTRIA, COMERÇ
I SERVEIS (STICS) · INTERSINDICAL
VALENCIANA**

DIRECTORA: Alícia Martí • **REDACCIÓ:** Juan Miguel Muñoz, Manuel García Algarra •

ÀREA DE PUBLICACIONS I COMUNICACIÓ:

Rafael Miralles, Amadeu Sanz, JuanRa Ortiz

• **REVISIÓ LINGÜÍSTICA:** Manel Álamo, Alícia Martí •

DISSENY I MAQUETACIÓ: Juan Pedro Quilón •

AUDIOVISUALS: Manel Álamo •

WEB: Merche Arráez

ADMINISTRACIÓ, REDACCIÓ I PUBLICITAT:

Juan de Mena, 18, baixos. 46008 València.

Telèfon 963 919 147 · Fax 963 924 334 ·

alliolli.stepv@intersindical.org · www.stics.

intersindical.org

INTERSINDICAL VALENCIANA

ALACANT: Glorieta P. Vicente Mogica, 5-12.

03005. Tel. 965985165 • **ALCOI:** Oliver, 1-5a.

03802. Tel. 966 54 06 02 • **ALZIRA:** Av. Luis

Suñer, 28, 16. 46600. Tel. 96 240 02 21 • **ELX:**

Maximilià Thous, 121, bxs. 03201 Elx. Tel. 966

22 56 16 • **CASTELLÓ:** Marqués de Valverde,

8. 12003. Tel. 964 26 90 94 • **GANDIA:** Av.

d'Alacant, 18, 1r. C.P. 46701 Telèfon - Fax: 96

295 07 54 . Tel. i Fax. 96 295 07 54 • **VALÈNCIA:**

Juan de Mena, 18, bxs. 46008 València. Tel

963919147 • **XÀTIVA:** Portal del Lleó, 8, 2a.

46800. Tel. 96 228 30 67 • **UNIVERSITAT**

D'ALACANT: Edifici Ciències Socials. Tel. 965

90 95 12 • **UNIVERSITAT JAUME I CASTELLÓ:**

Ed. Rectorat. Campus Riu Sec. Tel. 964 72

88 12 • **UNIVERSITAT DE VALÈNCIA:** Blasco

Ibáñez, 21. Tel. 96 398 30 18 • **UNIVERSITAT**

POLITÈCNICA DE VALÈNCIA: Camí de Vera,

s/n. Tel. 96 387 70 46 • **UNIVERSITAT MIGUEL**

HERNÁNDEZ (ELX): Maximilià Thous, 121, bxs.

Tel. 966 22 56 16 • **UNIVERSITAT CARDENAL**

HERRERA - CEU: Alfara del Patriarca. Tel. 96

387 70 46 • **UNIVERSITAT CATÒLICA SANT**

VICENT FERRER: Godella. Tel. 96 387 70 46

EDITORIAL

Sindicats o gestories?

La importància de participar de la negociació de les condicions laborals.

Des de fa molt de temps, i per culpa de la cultura i educació sindical d'aquest país i tot això recolzat pels dos grans i privilegiats sindicats, l'afiliació sindical és escassa segons les dades actuals. Aproximadament podríem dir que d'uns dèsset milions de persones que es troben en actiu, tan sols uns dos milions estan afiliades a un sindicat.

I, per què aquesta baixa afiliació? Perquè en la majoria dels casos les persones acudim a un sindicat quan tenim un problema en el treball: ens han acomiadat, ens han sancionat, ens volen canviar les condicions laborals o en, moltes ocasions, perquè som víctimes d'assetjament per part de superiors o de companys. El resultat és quasi sempre el mateix: vinc a afiliar-me perquè ho necessite.

En poques ocasions (que, per descomptat, cal agrair) les persones ens afiliem perquè volem participar de l'acció sindical i de la defensa dels nostres drets.

Feu-vos la pregunta següent: En quantes ocasions una persona ha declarat en un judici a favor d'una companya o company de feina que ho ha necessitat? Molt poques vegades. I per què? Per la pressió de l'empresariat, per la por a perdre el lloc de treball, per les represàlies... Mai es pensa que el que li passa hui a una companya o company, si no ho impedim, demà ens pot passar a nosaltres. Cal dir que quan l'empresariat cita una treballadora o treballador, aquest acudeix i ens podem fer una idea de cap a on ha anat dirigida la seua declaració.

Per això, els sindicats dediquem la major part del temps a fer de gestories de serveis jurídics (o psicòlegs) on tractem d'ajudar a les persones que ens necessiten; tasca que, per suposat, també és nostra. Però sols la solidaritat i la

Els drets aconseguits per la lluita de la classe obrera s'han reduït a causa de les últimes reformes laborals

Cal ser solidaris, impedir abusos i pensar que un sindicat és alguna cosa més que una gestoria

cooperació ens portarà a una situació laboral digna, on es respecte el nostre treball i els nostres drets i on els governs s'ho pensen dues vegades abans de promoure reformes laborals com les que hem patit fins ara.

És necessari recordar les protestes, les vagues, els enfrontaments i, sobretot, les vides perdudes per la classe treballadora que va lluitar per aconseguir els drets que hui en dia tenim i que, per desgràcia, hem vist reduïts per les reformes laborals dutes a terme pel capitalisme.

Des d'Intersindical Valenciana, fem una crida a totes les persones que formen part de la classe obrera d'aquest país, perquè us afilieu a un sindicat per participar de la negociació de les condicions laborals, a ser solidaris amb tothom, a impedir abusos i a pensar que un sindicat és alguna cosa més que una gestoria.

ACCIÓ SINDICAL

La empresa también es nuestra

No descubrimos nada nuevo si decimos que no pocos empresarios consideran que el Sindicato es una amenaza para la estabilidad y el control de sus empresas.

Desgraciadamente, al menos en este país, es un hecho cultural. Es una manera de entender la empresa y el centro de trabajo como "su casa" (su cortijo, más bien) y la gestión empresarial como una propiedad privada exclusivamente de su dominio.

En demasiadas ocasiones, por tanto, la presencia organizada y legal de los trabajadores en defensa de sus legítimos intereses es considerada como una intromisión en "su casa", "en su terreno", "en su propiedad", pensando de forma habitual que esta "intrusión" es un elemento de distorsión que va a perjudicar el rumbo de la empresa: "¿por qué pagar vacaciones, fiestas, bodas y demás permisos y licencias? ¿por qué hacer una jornada laboral regular de 8 horas diarias o 40 semanales y hacer contratos indefinidos, si sólo quiero tener a los trabajadores a mi disposición para los días que hay trabajo y durante las horas que hagan falta? ¿Por qué tengo que pagar lo que dice el convenio colectivo, si yo me puedo arreglar con cada trabajador de forma individual?".

Así pues, cada vez hay más empresas donde se vulneran los derechos de los trabajadores. Cada vez hay más empresas que impiden a los trabajadores elegir democráticamente a sus representantes o ser elegido delegado de personal o miembro del comité de Empresa.

Enfrentados a un ambiente laboral precario, los trabajadores han tenido pocas posibilidades de organizarse. De hecho, muchos trabajadores sufren despidos pese a su fuero sindical recogido por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, algo más común de lo que parece.

Una vez llegado a este punto, un porcentaje importante de las empresas ejercen alguno o todos los tipos de presión sin que la legislación laboral proteja al trabajador ante estas situaciones.

- El antisindicalismo de bastantes empresas es conocido. Existe una serie de mecanismos utilizados para frenar la organización de los trabajadores, acusar a los trabajadores que se vinculen a estas prácticas y obstaculizar las tareas de los sindicalistas.

- Creación de sindicatos que se les denomina amarillos, que son financiados y promovidos por la empresa, para desarrollar prácticas en contra de sus propios compañeros.

- Amenazas y despidos de candidatos a representantes de los trabajadores.

- Presión a ciertos sindicatos y a los trabajadores para que el representante elegido sean familiares o mandos de la empresa.

Es aquí donde los compromisos con la buena marcha de las empresas son inversamente proporcionales.

¿Cuántos ejecutivos bien remunerados y consejos de administración no han hundido a sus empresas dejando en la calle a muchos trabajadores?

¿Cuántos empresarios no respetan las condiciones laborales y sociales pactadas con los trabajadores sin que éstos puedan oponer la más mínima resistencia sin correr el riesgo de perder su trabajo?

No obstante, es la imagen del sindicato y de los sindicalistas la que siempre se asocia a problemas, conflictos y dificultades. Normal. Cuando llegan las estrecheces para el empresario es mucho más fácil comunicar una decisión a unos trabajadores desprotegidos, poco informados y sin representación sindical, que tener que comunicar esa misma decisión a un delegado de personal o comité de empresa, conecedor de los derechos, legalmente asesorado y con la fuerza de haber sido elegido por sus compañeros para representarlos.

Muchos empresarios encuentran en esta última situación como una cesión de soberanía molesta y limitadora, cuando deberían ver una oportunidad de colaboración con los trabajadores que son, seguro, los principales interesados en que la empresa marche bien y genere beneficios.

Ser sindicalista implica un principio de compromiso y compañerismo; querer hacer algo por los demás

Esta percepción de colaboración sigue sin consolidarse en el mundo empresarial valenciano y español, más bien todo lo contrario.

Muchas empresas han cerrado y millones de trabajadores han perdido sus empleos. Pero aquellas que mejor han resistido, lo han hecho gracias a la máxima colaboración, el diálogo permanente y el esfuerzo compartido entre los empresarios que entienden lo que realmente significa la responsabilidad social corporativa y unos trabajadores conedores de sus derechos que también forman parte de las principales decisiones de las empresas.

Estas son las empresas que se han modernizado y han cambiado la perspectiva del trabajador como recurso humano y lo han pasado a considerar como factor humano, permitiéndole ser parte de la organización de la empresa.

Ser sindicalista implica un principio de compromiso y compañerismo; querer hacer algo por los demás.

Creemos que es evidente, pues, la necesidad de la unión de los trabajadores y la elección de representantes de los trabajadores en los centros de trabajo y la construcción de un sindicato de clase para combatir todas estas actitudes, antisindicales y antiobreros.

Hablar mal, en general, de los sindicatos tan sólo beneficia a los interesados en que los trabajadores no estén unidos. Y está claro quién se beneficia de esa desunión y quién sale perjudicado: los trabajadores, tanto en su conjunto, como individualmente.

SITUACIÓ DEL MERCAT DE TREBALL

Aumenta el paro y se precariza el trabajo

La situación de los jóvenes es insostenible.

En octubre aumenta el paro en 56.844 personas

Los datos del paro del mes de octubre facilitados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social reflejan un aumento de 56.844 personas, dejando la cifra total de 3.467.026 desempleados.

Por sectores, aumenta el paro en servicios con 50.985 desempleados más, en agricultura con 9,194, y en industria con 2.028 parados. Baja el paro en la construcción y en el colectivo sin empleo anterior. En las comunidades autónomas el paro aumenta en 15 de ellas. En el País Valencià el paro disminuye en 1.858 personas.

En cuanto al número de contratos registrados, en el mes de octubre ha sido de 2.032.184. De ellos, 202.542 han sido contratos indefinidos, lo que

representan un 9,97% del total. Los contratos no fijos y de duración determinada sumaron 1.829.642, lo que representa el 90,03%. Estos datos hablan por sí solos de la calidad del empleo que se dice que se crea. Pero no se crea trabajo, se precariza el que hay, fraccionándolo en contratos de jornadas parciales y de duración determinada, incluso de horas mensuales.

Evolución del paro en España en 2017

Los datos que contiene la tabla recogen el número de desempleados y desempleados inscritos en las oficinas de los Servicios Públicos de Empleo. Hay otra forma de medir el paro, que es el informe trimestral de la Encuesta de Población Activa (EPA).

No se crea trabajo, se precariza y fracciona en contratos de jornadas parciales y duración determinada

Aumenta el número de personas afiliadas a la Seguridad Social pero no la cantidad de trabajo

MES	ESPAÑA	PAÍS VALENCIÀ
Enero 2017	3.760.231 aumenta en 57.257	425.808 aumenta en 6.845
Febrero 2017	3.750.876 disminuye en 9.355	424.392 disminuye en 5.098
Marzo 2017	3.702.317 disminuye en 48.559	420.710 disminuye en 3.682
Abril 2017	3.573.036 disminuye en 129.281	411.917 disminuye en 8.793
Mayo 2017	3.461.128 disminuye en 111.908	402.019 disminuye en 9.898
Junio 2017	3.362.811 disminuye en 98.317	392.608 disminuye en 9.411
Julio 2017	3.335.924 disminuye en 26.887	389.237 disminuye en 3.371
Agosto 2017	3.382.324 aumenta en 46.400	398.087 aumenta en 8.850
Septiembre 2017	3.410.182 aumenta en 27.858	396.034 disminuye en 2.053
Octubre 2017	3.467.026 aumenta en 56.844	394.176 disminuye en 1.858

El trabajo entre los jóvenes

Si encontrar trabajo representa una gran dificultad por el paro reinante en el mundo laboral, hacerlo con menos de 25 años representa una odisea. Se les exige requisitos que para estas edades son casi imposibles de cumplir, a pesar que es una generación con una formación profesional muy elevada. Si en Europa el paro juvenil representa el 19,50%, en España esta cifra se eleva a un 40%, lo que representa una dificultad añadida a la hora de buscar una ocupación.

En el País Valencià el paro juvenil no se aleja mucho de la media nacional, situándose en un 39% de la población activa. De los jóvenes que trabajan, el 40% tienen un contrato a tiempo parcial y el 79% tienen un contrato temporal. El reflejo de esta contratación parcial y temporal hace que el sueldo medio sea de unos 470 € anuales menor que la media estatal, que anda por unos 5.850 € anuales. Nuestros jóvenes entran a trabajar más tarde con contratos temporales y parciales por encima de la media estatal y con unos salarios más bajos. Una situación totalmente inasumible.

La cobertura al desempleo

La tasa de cobertura a los parados en el País Valencià ha bajado considerablemente, dedicándose una cantidad que solo cubre al 48% de la población desempleada. Esta desatención está creando una gran bolsa de pobreza y polariza cada vez más la desigualdad.

La afiliación a la Seguridad Social

En el mes de octubre el número de afiliados a la Seguridad Social ha crecido en 94.368, lo que suma un total de 18.430.529 afiliados. En el País Valencià creció en 38.607 personas. A pesar del aumento de afiliación, la recaudación en términos absolutos sigue siendo menor que cuando su número era bastante inferior. Esto pone de manifiesto que muchas de las nuevas afiliaciones cotizan por contratos de jornadas incompletas, incluso de contratos de horas. Por tanto, aumenta el número de personas afiliadas, pero no la cantidad de trabajo.

¿Cómo se mide el desempleo?

Existen dos métodos para medir el número de personas desempleadas en España: una es la Encuesta de Población Activa (EPA) y la otra, contabilizando el número de parados y paradas inscritos en las oficinas del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Veamos cómo funciona cada una de ellas y por qué no suelen coincidir.

Encuesta de Población Activa (EPA)

La Encuesta de Población Activa se realiza trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadística entre personas en edad de trabajar para conocer las personas que están ocupadas, paradas o inactivas. Se hace sobre una muestra de 65.000 familias, unas 180.000 personas a las que se les pasa un cuestionario concreto para recabar la información. Esta manera de medir el número de parados y paradas se hace desde 2005 según los criterios de la Organización Internacional del Trabajo y es el sistema homologado en toda Europa.

La EPA distingue entre dos tipos de población: activa e inactiva. La población activa son aquellas personas mayores de 16 años que en la última semana han estado trabajando o están buscando trabajo. Se divide en dos:

- Personas ocupadas: quienes han estado trabajando al menos una hora en la última semana o tiene un contrato en vigor, pero están de baja. Se tienen en cuenta a los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y a los autónomos y autónomas.

- Personas paradas: quienes en la última semana no han trabajado, pero están disponibles para trabajar y han estado buscando empleo. Están en este grupo quienes ya han encontrado trabajo, pero aún no han empezado.

La población inactiva son aquellas personas mayores de 16 años que en la última semana no han trabajado ni están buscando trabajo.

Paro registrado en las Oficinas de Empleo

Esta forma de medir el paro utiliza los datos que recogen las propias oficinas de los Servicios Públicos de Empleo Estatal (SEPE). Mide el número de trabajadores solicitantes de empleo que están inscritos el último día del mes. Es decir, los apuntados al paro a final de mes.

Este método no contabiliza a aquellos colectivos de trabajadoras y trabajadores que, estando en desempleo, no están inscritos, o dejaron de estarlo al no cobrar subsidios o por el aburrimiento que produce su falta de efectividad.

¿Por qué no coinciden las cifras de ambos sistemas?

Hay varias razones por las que no coinciden. Veamos:

- La EPA se realiza trimestralmente mientras que el paro registrado se hace mensual.

- La EPA se realiza a través de una encuesta y depende de las respuestas dadas, mientras el paro registrado depende del número de personas demandantes de empleo inscritas.

- El método empleado por la EPA contempla varias opciones, mientras que el paro registrado únicamente mide una.

- Hay desempleados que pueden estar buscando trabajo de forma activa, y por tanto aparecen en la EPA, que no están inscritos en las Oficinas de Empleo. Recordemos que solo es obligatorio estar apuntado en el paro, si se recibe alguna ayuda por desempleo.

¿Cuál de los dos sistemas ofrece datos más aproximados a la realidad?

Cada uno de los sistemas de medición del paro se hace con diferentes criterios y por tanto con resultados diferentes. En la práctica, la EPA es más fiable al considerar más variables y suele dar unos resultados más ajustados a la realidad. Sus datos son siempre mayores. La desviación entre los dos sistemas es de unas 750.000 personas.

ACCIÓ SINDICAL

Canvis en la llei de contractes del sector públic

La nova Llei de Contractes del Sector Públic (Llei 9/2017), publicada al BOE el 8 de novembre, entrarà en vigor el 9 de març de 2018. Aquesta llei és l'adaptació de la legislació comunitària sobre contractació pública. El propòsit de la nova llei consisteix a assegurar l'eficiència en el cas públic i el respecte als principis d'igualtat de tracte, no-discriminació, transparència, proporcionalitat i integritat, mitjançant la qual s'aconsegueix un millor compliment dels objectius públics. Persegueix una major seguretat jurídica i tracta d'aconseguir que s'utilitze la contractació pública com a instrument per implantar les polítiques tant europees com estatals en matèria social, mediambiental, d'innovació i desenvolupament, de promoció de les PIMES i de defensa de la competència.

Hem de destacar que tant els partits polítics com els sindicats i les organitzacions empresarials s'han de sotmetre a la nova llei, sempre que la majoria del seu finançament siga públic i només per als grans contractes, obtenint amb aquesta mesura una menor possibilitat de frau. Hauran de complir alguns requisits com establir instruccions clares de contractació basades en la publicitat, transparència, concurrència, igualtat i no-discriminació.

Transparència i control de la nova Llei

La nova llei busca dotar de més transparència a la contractació pública i aconseguir una millor relació qualitat-preu per als contractes del sector públic. S'introdueixen normes més estrictes i fixa que els òrgans de contractació

rebutgen ofertes si comproven que són anormalment baixes perquè no compleixen les obligacions aplicables en matèria mediambiental, social o laboral. Un important canvi és la supressió del concepte d'oferta econòmicament més avantajosa, el que comporta que el preu no serà determinant a l'hora de triar adjudicatari, sinó que prevaldrà l'oferta amb millor relació qualitat-preu i la valoració de la qualitat com criteri d'adjudicació.

Intersindical Valenciana denuncia la problemàtica del personal externo de la Universitat de València

Hay que acabar con la discriminación entre el personal externo y propio de la universidad

La problemática que viene arrastrándose desde hace años con las diferentes empresas externas que prestan o han prestado sus servicios mediante estos trabajadores en la Universitat de València, deriva de las condiciones laborales, ya que existe un agravio comparativo entre personal externo y personal propio de la universidad que realizan un mismo trabajo en las mismas instalaciones.

La Universitat de València es consciente de esta problemática tercermundista que padece y de las condiciones a las que dichas personas están sometidas por las empresas.

Las empresas hacen caso omiso al cumplimiento del pliego de condiciones, donde marca claramente los derechos y

obligaciones de empresas y personal. La Universitat, como responsable subsidiaria, tiene la obligación de hacer cumplir estas condiciones y deberían tener un seguimiento sobre ello, con el fin de que estas personas no salgan perjudicadas por cumplirse dichas condiciones, como hasta ahora sucede.

Dicho esto, la Intersindical arropada por el conjunto de personas que trabajan en la Universitat, pide públicamente unas condiciones laborales dignas y exige a la Universitat de València que, mediante las garantías que estime convenientes, se estipule un mínimo de condiciones laborales dignas, donde el personal, la empresa y la Universitat puedan encontrarse.



Dies naturals, hàbils i inhàbils a les gestions administratives

Quan realitzem gestions administratives de qualsevol tipus, sempre tenim un termini de temps determinat que comença a comptar a partir del dia següent. Com a norma general, quan no s'especifica si són dies naturals, o hàbils, s'entén que es tracta de dies hàbils.

Cal saber la diferència entre els dies naturals, hàbils, inhàbils i laborables.

Dies naturals

Són tots els dies de l'any (365 dies o 366 si és any bixest), és a dir, tots els dies de la setmana (festius i no festius). S'estableix en dies naturals, per exemple, el termini en què s'ha de lliurar la còpia del contracte de treball a l'inici d'una relació laboral.

Si hi ha un termini concret de dies naturals per presentar una documentació, es comptarà a partir del dia següent a la data d'inici.

Dies hàbils

Es consideren dies hàbils, amb caràcter general, tots els dies, menys dissabtes, diumenges i festius.

Quan l'últim dia d'un termini siga inhàbil (per exemple, un diumenge), es trasllada al dia següent hàbil (en aquest cas, el dilluns següent).

Dies inhàbils

Són aquells dies que no compten per als terminis que ens donen per a realitzar gestions burocràtiques. Els dissabtes, diumenges i festius són dies inhàbils en les administracions públiques (article 30.2 de la llei 39/2015 del procediment administratiu comú de les administracions públiques). El 24 i el 31 de desembre ho són en els tràmits de l'administració de justícia (article 182.1 de la Llei orgànica del poder judicial).

Des del 2 d'octubre de 2016, que va entrar en vigor la Llei 39/2015, que regula les relacions entre el ciutadà i les administracions, els dissabtes també són considerats dies inhàbils en els actes realitzats amb les administracions.

Les gestions en què s'utilitzen els terminis en dies hàbils són molt freqüents, com ara: termini per a sol·licitar l'atur, 15 dies hàbils des de la data de cessament en el treball, termini per a demandar després d'un acomiadament (20 dies hàbils) i termini per recórrer una sentència (5 dies hàbils), entre d'altres.

Dies laborals

Tots aquells dies en què el teu centre de treball és obert, establits pel conveni col·lectiu corresponent en funció de l'activitat que desenvolupa l'empresa.



AUTÒNOM



VALENCIÀ



DE CLASSE



COMBATIU



ASSEMBLEARI



FEMINISTA

ARA, INTERSINDICAL

MERCAT DE TREBALL

Todo lo que hay que saber sobre el trabajo que se crea en Navidad

Cada año, cuando llegan estas fechas, aparece la noticia que se crea un montón de puestos de trabajo (un efecto parecido ocurre con las rebajas de verano). Pues bien, ante esta noticia, vendida a bombo y platillo (las patronales dicen que se harán más de un millón de contratos para esta ocasión), hay que hacer algunas consideraciones.

Las necesidades que hay que cubrir, por el incremento de actividad en sectores puntuales de gran consumo (como electrónica, perfumería, regalos, hostelería, juguetes, atención al cliente, entre otros) son necesidades puntuales, de duración muy determinada, generalmente de unos dos meses, a veces incluso de días, y muchas de ellas, de una dedicación que solo requiere una parte de la jornada. Este es el tipo de trabajo. Un trabajo que aparece con el aumento de consumo en esta época, y que desaparece, muy frecuentemente, en pocos días, o en el mes de enero como mucho.

Por otra parte, se trata de un incremento de actividad que genera unos contratos de muy baja calidad, que conllevan condiciones de trabajo, generalmente malas, y con unas condiciones laborales abusivas. Es muy frecuente ver contratos fraudulentos que no se ajustan a las necesidades que los generan y que, por

lo general, no se ajustan a la normativa laboral vigente para cada situación.

Para atender estas necesidades puntuales se hace la gran cantidad de contratos que se dice y que serán necesarios para esta campaña. Todos ellos contratos temporales, muchos de jornada parcial y con salarios mínimos.

Se trata de necesidades puntuales, de duración muy determinada

Se generan contratos de muy baja calidad con unas condiciones laborales abusivas

Aun así, esta actividad puntual tiene su regulación legal, que generalmente se incumple. Para cubrir este aumento de actividad es necesario formalizar contratos ajustados a ley y que se ajusten a las tareas que se pretendan cubrir. Los contratos a formalizar están en función de la necesidad que los origina y son los siguientes:

- Si el motivo de la contratación es un aumento en la actividad normal de la empresa, se ha de utilizar un contrato eventual de duración determinada por circunstancias de la producción. En él debe figurar la duración exacta, desde el día de inicio, al día de finalización.

- Si lo que se pretende es cubrir las necesidades que genera un servicio puntual que la empresa solo da en estas fechas, se debe formalizar un contrato de obra o servicio. Al finalizar la causa que originó el contrato, procede extinguirlo.

- Si la necesidad de contratación se repite cada año (atención al cliente, servicio de regalos, empaquetado, etc.), hay que hacer contratos de fijos discontinuos, siendo de fraude de ley los contratos temporales.

Todos estos contratos pueden ser de jornada completa o de jornada parcial.

Més lliures,
MÉS FORTS

Juan de Mena, 22-baix. C.P. 46008 València
Telèfon: 96 394 27 03. Fax: 963 943 725
stics@intersindical.org / stics.intersindical.org

INTERSINDICAL
VALENCIANA  STICS