

# Intersindical

QUADERNS DE LES TREBALLADORES I TREBALLADORS DE LA INDÚSTRIA, COMERÇ I SERVEIS

Gener 2019

  
**INTERSINDICAL**  
VALENCIANA  **STICS**



**LA IMPORTÀNCIA DE  
PARTICIPAR EN LES  
ELECCIONS SINDICALS**

p. 3

**L'EMPRESA DELIVEROO  
ESCLAVITZA LA SEUA  
PLANTILLA**

p. 4-5

**MUTUALITATS LABORALS,  
LA PRIVATITZACIÓ  
ENCOBERTA**

p. 6-7

**¿QUIÉN PAGA CUANDO  
TENGO UNA BAJA  
MÉDICA?**

p. 10-11



**INTERSINDICAL**  
VALENCIANA  **STICS**

**GENER 2019**

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

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

**ÀREA DE PUBLICACIONS I COMUNICACIÓ:**

Rafael Miralles, Amadeu Sanz, JuanRa Ortiz

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

**DISSENY I MAQUETACIÓ:** Juan Pedro Quilón, Vicent Llorca •

**AUDIOVISUALS:** Manel Álamo, Clara Esteve •

**WEB:** Merche Arráez

**ADMINISTRACIÓ, REDACCIÓ I PUBLICITAT:**

Juan de Mena, 18, baixos. 46008 València.

Telèfon 963 919 147 · Fax 963 924 334 ·

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

intersindical.org

**SEUS STICS**

**INTERSINDICAL VALENCIANA**

**ALACANT** Álvarez Sereix, 12, entl. 03001

Tel. 965 217 839 - Fax 965 206 797

**CASTELLÓ** Marqués de Valverde, 8. 12003.

Tel. 964 261 264 - Fax 964 232 952

**VALÈNCIA** Juan de Mena, 22, baixos. 46008.

Tel. 963 942 703 - Fax 963 943 725

**GANDIA** Av. d'Alacant, 18, 1r. 46701.

Tel. 962 950 754

**XÀTIVA** Portal del Lleó, 8, 2a. 46800

Tel. 962 283 067

**Escola Sindical Melchor Botella**

Juan de Mena, 18 baixos. 46008. València

Tel. 963 919 147 - Fax 963 924 334

**CONTACTA'NS**

**Manel García** Tel. 667 76 82 00

**Mariano Aguilar** Tel. 662 64 35 15

**Elisa Alemany** Tel. 654 23 08 36

**Marco Llerena** Tel. 608 87 14 42

**Clemente Arnal** Tel. 622 94 75 71

# EDITORIAL

## LA IDENTIDAD DE STICS

El sindicato es una herramienta de la clase trabajadora para asociarse en defensa de sus derechos. Para cumplir con su fin básico, es imprescindible la independencia financiera y política del sindicato. Hay muchas formas de defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras, pero cualquier vínculo o dependencia sindical ajena a sus fines, limita su eficacia y condiciona su día a día. STICS-Intersindical Valenciana somos un sindicato libre de cualquier tipo de vinculación externa a la organización.

- Nuestra organización es horizontal, nadie es más que nadie.
- No tenemos jefes ni secretarios generales. Nadie impone nada.
- Somos un sindicato asambleario, la mayoría decide. Una persona, un voto.
- Somos progresistas, luchamos por una sociedad justa y socialmente avanzada.
- El sindicato está al servicio de las personas afiliadas.
- Somos un sindicato autónomo, sin ataduras externas, no dependemos de ayudas institucionales ni empresariales. Nuestro sustento económico son nuestras cuotas. Eso nos garantiza nuestra libertad.
- Somos libres para pensar y actuar, al margen de presiones políticas y económicas.
- La información es un patrimonio común, fundamental para intervenir con equidad.
- El sindicato no está al servicio de una minoría. Somos útiles para todas las trabajadoras y los trabajadores.
- Somos solidarios con quienes sufren cualquier opresión, estamos comprometidos con la lengua y la cultura propias del País Valenciano, el pacifismo y la lucha por la igualdad de mujeres y hombres.
- Trabajamos por una sociedad más sostenible y saludable.

**ASÍ ES EL STICS – INTERSINDICAL VALENCIANA, TU SINDICATO.**

# LA IMPORTÀNCIA DE PARTICIPAR EN LES ELECCIONS SINDICALS

Manuel García Algarra

En moltes ocasions escoltem que tots els sindicats són igual, que no serveixen per a res, que tots estan per a guanyar diners i altres comentaris semblants. Res d'això es pot aplicar per igual a les distintes organitzacions sindicals. És possible que hi ha qui no defensa els nostres drets; qui, per no perdre privilegis, pot arribar a vendre a les persones treballadores. Intersindical Valenciana lluita cada dia per a aconseguir el respecte i la dignitat de la classe treballadora.

Les eleccions sindicals són molt importants perquè triem les persones que volem que ens representen durant quatre anys, les persones que volem que negocien els nostres drets. Però el vot no és suficient. Després de les eleccions cal participar en les assemblees, donar suport a les persones delegades, aportar idees a l'organització...

En les eleccions sindicals participen totes persones que treballen en una empresa o un centre de treball. El resultat permet a les representants que hem triat negociar amb la empresa les nostres condicions laborals. Però per a negociar el que realment importa cal sumar representació en la major part de

les empreses d'un sector determinat, circumscripció provincial, comunitat autònoma o àmbit estatal. La negociació d'un conveni es realitza en el nivell superior, àmbit que exigeix superar un 10% de la representació per a estar-hi present.

Intersindical Valenciana ha estat presents en la negociació de tres convenis: empresa (ITV); sector de finques urbanes en les províncies de València i Castelló; nivell d'empresa a Alacant (IFA). En els tres casos s'ha aconseguit millorar i recuperar les pèrdues dels darrers anys. A pesar que hi ha altres sindicats en dues d'elles, la presència negociadora d'Intersindical Valenciana ha fet possible que la resta d'organitzacions no ens vengueren a la patronal.

La Intersindical aspira a representar a totes i a tots i mai no et vendrà a cap interès perquè comptem amb la gent, som autosuficients i només funcionem gràcies al teu compromís i les teues aportacions. Tots no som iguals i en la construcció d'un sindicalisme de classe, feminista, valencianista, honrat i digne et necessitem a tu i a les persones que treballem amb tu.



# DELIVEROO ESCLAVIZA

Daniel Guerrero  
Trabajador de Deliveroo.  
Plataforma Riders X Derechos.

Los repartidores y repartidoras – trabajadores de la empresa como bien ha determinado la Seguridad Social–, si se lesionan, enferman o si a la empresa le conviene, se quedan sin horas y sin cobrar. Deliveroo se proclama abanderada de la economía colaborativa, pero ningunea la libertad de quienes trabajan a quienes, además, les impone sus condiciones.

Fundada en Londres en 2013, donde tiene su delegación central, la compañía está presente en 12 países. Deliveroo se define como una startup digital, una empresa emergente que se dedica a la entrega de comida a domicilio. A quienes trabajan en Deliveroo la empresa les dice que son libres para elegir cuándo reparten, una tarea para la que sólo precisan disponer de un teléfono inteligente o smartphone, darse de alta como persona autónoma, una bicicleta o motocicleta. Lo que proponen son unos “ingresos atractivos”, con “propinas íntegras” para quienes trabajan en el reparto.

En el Estado español, Deliveroo cuenta con sedes en grandes ciudades como Madrid, Barcelona, Valencia y Zaragoza, con una plantilla de cerca de 2.000 personas repartidoras. Desde 2017, sus trabajadores y trabajadoras han protagonizado numerosas

## Quando ingresas en Deliveroo, has de comprar tu material de trabajo a la propia empresa: mochilas, bosas térmicas...

huelgas, además de paros parciales y manifestaciones

### PLATAFORMA RÍDERS X DERECHOS

Según la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos, en el Estado español puede haber unas 240.000 personas, falsos autónomos (trabajadores y trabajadoras con una vinculación a la empresa similar a la de un empleado por cuenta ajena). Deliveroo es un claro ejemplo. La Plataforma “Riders X Derechos” ha denunciado a la empresa ante la Inspección de Trabajo en diferentes ciudades.

En València, la cuota como autónomo puede llegar a los 280 euros, muy lejos de los 50 euros anunciados por el gobierno español. Las personas ríders están sobreexplotadas por el trabajo que desempeñan. La empresa es solo una aplicación informática, tú le ofreses

### ‘RÍDERS X DERECHOS’

La Plataforma “Riders X Derechos” lucha y extiende sus demandas laborales en toda Europa. En octubre pasado, una delegación se desplazó a Bruselas y en noviembre se celebró en Madrid una cumbre de ríders de todo el Estado. Nuestras principales reivindicaciones son:

- Garantía de 20 horas semanales mínimas a quien lo desee.
- Garantía de cobro por hora equivalente a la entrega de dos pedidos.
- Readmisión de las (entre 15 y 20) personas despedidas o represaliadas por las huelgas.

la disponibilidad de turnos para la semana siguiente y Deliveroo realiza la planificación. Pero después el plan puede estar sujeto a cambios sin consulta previa a los trabajadores. Todo opera según las necesidades de la compañía, además con penalizaciones al repartidor si no está disponible, no asignándole horas de trabajo como castigo.

La Inspección de Trabajo de València, al detectar “cosas extrañas” en el



comportamiento laboral de compañía, se dirigió a una decena de trabajadores de Deliveroo quienes le facilitaron la información requerida. Pero la compañía se ratificó en su versión: las bondades del trabajo flexible, las ventajas de combinar empleo y estudios; o la libertad del repartidor a la hora de asumir los pedidos. Finalmente, a la luz de los hechos, la Inspección ha impuesto a Deliveroo una importante sanción económica.

De un sistema inicial de “pago por horas, en ausencia de pedidos” en Deliveroo se ha pasado al cobro por pedido realizado, al margen del tiempo dedicado. Eso equivale a que aunque no estés de acuerdo debes aceptar, pues la necesidad de un trabajo, obliga.

Ante las demandas de ser reconocidos como trabajadores y trabajadoras con derechos, la empresa ha vuelto a actuar con métodos conocidos: escalada de represalias, despidos por participar en movilizaciones, ser portavoz de la Plataforma o participar en los comités de huelga. Desde la empresa se realizan llamadas telefónicas o se envían correos electrónicos o SMS para sugerir que se acepte el nuevo sistema de abonos, “la mejor manera de continuar trabajando”.

### LA FARSA DE LA ‘ECONOMÍA COLABORATIVA’

En nuestro día a día, resulta habitual que se nos presione para que los pedidos se entreguen con la mayor velocidad. En todo momento los tienen localizados por el GPS. Cuando ingresas en Deliveroo, has de comprar tu material de trabajo a la propia empresa: las mochilas de reparto, las bolsas térmicas, el soporte del móvil y la chaqueta o ropa necesaria para la identificación de la empresa. Pero es Deliveroo (Roodfoods Spain SL) quien emite las facturas, no el trabajador autónomo. Como consecuencia de este sistema muchas de las facturaciones realizadas son incorrectas.

Pese a las sucesivas denuncias de las personas repartidoras, la empresa asegura que permitirá a los hosteleros llegar a más clientes que nunca, gracias a su ejemplo de “economía colaborativa”, un modelo que es “consecuencia del dominio del pensamiento neoliberal en el área de la provisión de servicios”, según sostiene Vicenç Navarro, catedrático de Ciencias Políticas y Sociales. En su trabajo, publicado en el digital Público, Navarro se centra en las compañías Uber

(que compete con el sector del taxi) y Airbnb (plataforma que pone en contacto a propietarios de pisos -o inquilinos- con demandantes de una vivienda). En estos casos también se sustituye la relación del empresario con el colectivo trabajador -que cuenta con sindicatos que negocian las condiciones laborales- por la del capitalista que negocia individualmente con cada persona empleada.

A quienes trabajan en Deliveroo en el Estado español se les controla la aceptación de pedidos, la asistencia en las franjas de reparto acordados, el tiempo medio desde que entra el pedido hasta que finaliza y la disponibilidad en las franjas de reparto de alta demanda. Pero a pesar de ello, la empresa sigue sin reconocer la relación laboral que mantiene con sus empleados y empleadas. Hay compañeros que trabajan cinco o seis horas a la semana y no tienen siquiera para los pagos del régimen de autónomo por lo que han de buscarse otros empleos.

Los juicios previstos en Madrid y Valencia en diciembre de 2018 y febrero de 2019 respectivamente son solo los últimos eslabones de un compromiso con la dignidad en el empleo que vamos a sostener. La lucha continúa.

# MUTUAS LABORALES

Mariano Aguilar Luque

El origen de las actuales mutuas tiene su raíz en las instituciones de estructura mutualista que habían venido funcionando desde el siglo XII, fundamentalmente hermandades de socorro mutuo, montepíos y cofradías.

Es en 1900 cuando se inicia el cambio a través de la llamada Ley de Accidentes de Trabajo, que da un vuelco a la situación cargando la responsabilidad al patrono, obligándolo a indemnizar por los accidentes de trabajo. Esta ley instaura por primera vez la “responsabilidad objetiva” del empresariado, que ha de indemnizar a los trabajadores y trabajadoras accidentados, con independencia de la existencia de “culpa empresarial”.

En este mismo año se constituye en Vitoria la primera mutua de trabajo.

La normativa que desarrollaba la Ley de Accidentes de Trabajo otorgaba a esas mutuas el carácter de “entidades aseguradoras del riesgo de accidente de trabajo”, junto a las sociedades mercantiles de trabajo y compañías aseguradoras.

Las mutuas fueron la forma preferida del empresariado español para afrontar sus responsabilidades inherentes a los accidentes laborales. No obstante, desde el principio hubo descontento por la insuficiencia de su cobertura. En 1910, 1914 y 1916 se presentaron diversos proyectos de ley que ampliaban considerablemente las indemnizaciones, aunque nunca llegaron a prosperar.

El 10 de enero de 1922, la llamada “Ley de Matas” incrementa las indemnizaciones y, para asegurarlas, se crea el Fondo

Especial de Garantías. Se rechaza la eximente por “imprudencia profesional”, sobre todo para el empresario. El empresariado sólo vio satisfactorio en la Ley de Matas su carácter voluntario y de gestión privada.

Durante la II República (1932), se promulgó una Ley de accidentes de trabajo, que introdujo el “seguro obligatorio”, antecedente de la Seguridad Social. Posteriormente, el régimen de Franco (1955) unificó la legislación en la normativa sobre Accidentes de Trabajo por Incapacidad Permanente y Muerte, extendiéndose a los sectores de la industria, agricultura y el mar. La normativa desembocaría en 1963 en el Sistema de Protección Único y Público, que se desarrolló tres años después a través de un Decreto. Esta normativa ha sufrido varias reformas.

El sistema de mutuas está regulado actualmente por la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. Su título ya ofrece pistas sobre lo que son las mutuas.

## EL OBJETIVO DE LAS MUTUAS

La propia Ley lo explicita en el primer párrafo de su preámbulo: “constituyendo en mayor medida a la lucha contra el absentismo laboral injustificado y a la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social”. El resto del apartado refuerza

## LAS MUTUAS O LA PRIVATIZACIÓN ENCUBIERTA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- ¿Para qué sirven las mutuas?
- ¿Por qué la Seguridad Social recauda cotizaciones a través de terceros?
- ¿Las mutuas cumplen su función de protección y prevención?
- Como en los casos de “poli bueno, poli malo”, ¿son complementarias la Seguridad Social y las mutuas?
- ¿Qué ingeniería financiera utilizan las mutuas para obtener beneficios?
- Si es la Seguridad Social la que gestiona, controla y supervisa las cotizaciones mutuales, ¿por qué no las gestiona directamente sin intermediarios?

su carácter privado. Por otra parte, el artículo 68 clarifica meridianamente su razón de ser, que no es otro que el control de la productividad de los trabajadores y trabajadoras, el control de las bajas y altas en su sesgo más restrictivo.

En la modificación de la Disposición Adicional undécima (“Gestión por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes”), se remarca más si cabe la condición de “administración paralela” en las gestión de bajas y altas, tanto por accidentes laborales como de contingencias comunes. Y subraya sus objetivos en dos vertientes: el



solapamiento con el sistema público de Sanidad, así como su privatización paulatina y sin tapujos.

### FINANCIAMIENTO DE LAS MUTUAS

Las mutuas se financian a través de varias vías, por los excedentes de la gestión de las contingencias profesionales y de las comunes.

- Contingencias profesionales. Se financian por las primas de accidentes de trabajo, aportadas en exclusiva por el empresariado. Son cotizaciones por accidentes de trabajo y enfermedad profesional que se aportan mediante una tarifa según la actividad económica desarrollada por la empresa, utilizando la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.
- Contingencias comunes. Se financian a través de un porcentaje o fracción sobre las cuotas por contingencias comunes, corre a cargo tanto del empresariado como de los trabajadores y trabajadoras.

Ambos conceptos son recaudados por la Tesorería General de la Seguridad Social, que los gestiona y posteriormente devuelve a las mutuas.

Las mutuas gestionan al año alrededor de 9.000 millones de euros, provenientes de las cotizaciones mencionadas. La Ley, entre otras cosas, les prohíbe “tener beneficios”. Veamos ahora algunos datos:

- Gestión de los excedentes de las bajas por accidentes. El 80% se destina a labores de prevención y rehabilitación y el resto a constituir las reservas de la propia mutua.
- Gestión de los excedentes de las

## Las mutuas fueron la forma preferida del empresariado español para afrontar sus responsabilidades inherentes a los accidentes laborales

bajas por enfermedad común. El 90% se devuelve a la Seguridad Social, que lo destina al Fondo de Reserva de las Pensiones y el 10% restante se reinvierten en las reservas o en dotaciones patrimoniales de las mutuas.

Con la entrada en vigor de la Ley 35/2014, se produjo un efecto de fusión entre las mutuas –de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social–, reduciéndose considerablemente su número. Ahora han quedado las 20 que copan este “mercado” y que se reparten los 9.000 millones antes mencionados. Como dato comparativo, los presupuestos del País Valenciano para 2019, suman 16.706,8 millones de euros.

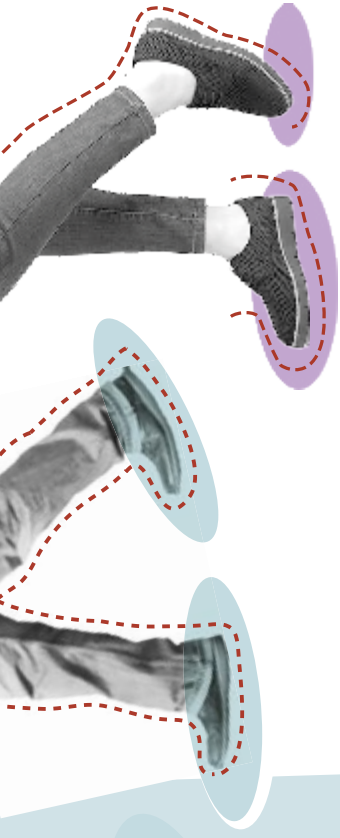
Es la Tesorería General de la Seguridad Social la que gestiona ese importe, que recibe a través de las cotizaciones y posteriormente devuelve, excepto en las ocasiones que, por mor a la crisis económica, retrae dinero de los fondos de reservas de las mutuas, para paliar el déficit de la Seguridad Social.



# 2019

UN PAS  
ENDAVANT...  
MIL LLUITES  
A DEFENSAR

UN PASO  
ADELANTE...  
MIL LUCHAS  
POR DEFENDER



## GENER

1 <sup>a</sup>	1	2	3	4	5	6			
2 <sup>a</sup>	7	8	9	10	11	12	13		
3 <sup>a</sup>	14	15	16	17	18	19	20		
4 <sup>a</sup>	21	22	23	24	25	26	27		
5 <sup>a</sup>	28	29	30	31					

Dia de la Pau

## FEBRER

5 <sup>a</sup>							1	2	3
6 <sup>a</sup>	4	5	6	7	8	9	10		
7 <sup>a</sup>	11	12	13	14	15	16	17		
8 <sup>a</sup>	18	19	20	21	22	23	24		
9 <sup>a</sup>	25	26	27	28					

## MARÇ

9 <sup>a</sup>							1	2	3
10 <sup>a</sup>	4	5	6	7	8	9	10		
11 <sup>a</sup>	11	12	13	14	15	16	17		
12 <sup>a</sup>	18	19	20	21	22	23	24		
13 <sup>a</sup>	25	26	27	28	29	30	31		

Magdalena del 23 al 31  
Falles del 15 al 19

Dia de les dones

## ABRIL

14 <sup>a</sup>	1	2	3	4	5	6	7		
15 <sup>a</sup>	8	9	10	11	12	13	14		
16 <sup>a</sup>	15	16	17	18	19	20	21		
17 <sup>a</sup>	22	23	24	25	26	27	28		
18 <sup>a</sup>	29	30							

Dia de les  
llibertats nacionals

Dia de  
la salut  
laboral

## MAIG

18 <sup>a</sup>							1	2	3	4	5
19 <sup>a</sup>	6	7	8	9	10	11	12				
20 <sup>a</sup>	13	14	15	16	17	18	19				
21 <sup>a</sup>	20	21	22	23	24	25	26				
22 <sup>a</sup>	27	28	29	30	31						

Dia internacional dels  
treballadors i treballadores

## JUNY

22 <sup>a</sup>									1	2
23 <sup>a</sup>	3	4	5	6	7	8	9			
24 <sup>a</sup>	10	11	12	13	14	15	16			
25 <sup>a</sup>	17	18	19	20	21	22	23			
26 <sup>a</sup>	24	25	26	27	28	29	30			

Fogueres del 20 al 25

Dia de l'orgull LGTBQI





# ¿QUIÉN ME PAGA CUANDO TENGO UNA BAJA MÉDICA?

La relación laboral determina que el trabajador o la trabajadora perciba un salario a cambio de los servicios que presta a la empresa. Ahora bien, existen situaciones, como una enfermedad, que impiden trabajar. ¿Qué sucede entonces? El trabajador o trabajadora deja de asistir a su puesto pero sigue cobrando una parte de su salario. La no asistencia al trabajo por una baja médica puede motivar diferentes situaciones.

Juan Miguel Muñoz

## INCAPACIDAD TEMPORAL POR ENFERMEDAD COMÚN

Cuando alguien no puede trabajar por causas ajenas a su voluntad –por un malestar ajeno al tipo de trabajo que desarrolla– pasa a una situación de incapacidad temporal y recibe la baja de su médico o médica de cabecera. Es una situación limitada en el tiempo durante un máximo de un año que puede ser prorrogada por el INSS por otros seis meses.

### ¿QUÉ DERECHOS SE TIENEN?

Mientras dura la baja por Incapacidad temporal, el contrato de trabajo se suspende y el trabajador o la trabajadora tiene derecho a una prestación económica. Para cobrar la prestación económica se ha de estar afiliado a la Seguridad Social y en alta o asimilado al alta, y tener cotizados 180 días en los cinco años anteriores.

### ¿QUÉ HAY QUE HACER?

En caso de enfermedad común o accidente no laboral hay que acudir a la médica o el médico de la Seguridad Social que corresponda, quien expedirá un parte de baja. A partir del cuarto día de baja extenderá el 'parte de confirmación'.

## Desde el día siguiente al accidente laboral o la enfermedad profesional la mutua es la que paga a la persona trabajadora

### CANTIDAD DE LA PRESTACIÓN

En una baja por enfermedad común o accidente no laboral se perciben las retribuciones siguientes:

- Los tres primeros días de la baja no se cobra nada.
- Desde el día 4 al 15, el 60% de la base reguladora, a cargo de la empresa.
- Desde el día 16 hasta el 20, el 60% de la base reguladora.
- Desde el día 21 en adelante, el 75% de la base reguladora.

Desde el día 16 en adelante son el INSS o la Mutua quienes pagan. En la práctica, ese pago lo abona la empresa, a la que se lo descuentan posteriormente de los seguros sociales. Se trata de importes que pueden ser mejorados por el convenio colectivo de aplicación, hasta llegar al 100% del salario. Esas mejoras son asumidas por la empresa.

## INCAPACIDAD LABORAL POR ACCIDENTE DE TRABAJO

Si la baja laboral está motivada por enfermedad profesional o por accidente de trabajo, las retribuciones son:

- Desde el día siguiente de la baja, el 75% de la base reguladora por contingencias profesionales. Este importe puede ser mejorado por el convenio colectivo de aplicación, hasta llegar al 100% del salario. Las mejoras las asume la empresa.
- Si la invalidez temporal deriva de accidente –sea o no de trabajo– o enfermedad profesional no es necesario un periodo previo de cotización.
- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los partes de altas, bajas y confirmación también pueden tramitarse por la Mutua.
- Desde el día siguiente al accidente laboral o la enfermedad profesional quien paga al trabajador es la Mutua. Primero es la empresa la que hace ese abono que luego se le descuenta de los seguros sociales. Cada semana, la facultativa o el facultativo debe expedir los correspondientes partes de confirmación.



El INSS o la Mutua efectúan directamente el abono en los casos siguientes:

- Al finalizar la relación laboral, cuando la persona trabajadora sigue de baja médica.
- Cuando quien trabaja percibe la prestación por desempleo y pasa a situación de baja médica.
- Cuando se agota la prestación de incapacidad temporal por haber transcurrido el plazo máximo de 365 días, durante la prórroga de sus efectos y hasta la calificación de la incapacidad permanente.
- Por iniciar un expediente de Incapacidad permanente, tras la resolución del INSS.

**OBLIGACIONES DE LA PERSONA TRABAJADORA**

Durante la incapacidad temporal, el trabajador o la trabajadora ha de:

- Presentar el parte de baja en tres días a la empresa.
- Presentar el parte de alta en las siguientes 24 horas en recibirlo.
- Cumplir con las recomendaciones médicas.
- Durante la invalidez temporal, no trabajar por cuenta propia o ajena.

**En la baja laboral por enfermedad profesional o accidente de trabajo, las retribuciones son del 75% de la base reguladora**

Mientras dura la baja, la empresa ha de abonar mediante el llamado "pago delegado" las cantidades que correspondan con la misma periodicidad que el salario (posteriormente, las recuperará). Si la empresa incumple su obligación, se puede instar al INSS o a la Mutua para que se responsabilicen del pago directo.

**OBLIGACIONES DE LA EMPRESA**

Durante la situación de incapacidad temporal, la empresa debe:

- Pagar la prestación.
- Cotizar 545 días (365 días + 180 días de prórroga).
- Efectuar las retenciones del IRPF.
- Reservar el puesto de trabajo.
- Remitir en cinco días los partes médicos al INSS o a la Mutua.

# LAS UNIONES (PAREJAS) DE HECHO Y SU INCIDENCIA EN LA VIDA LABORAL

La confusión existente en lo relativo a permisos y licencias de las uniones de hecho, justifica la aclaración de algunos aspectos.

La unión de hecho es una figura administrativa y por tanto se regula por una legislación específica del procedimiento administrativo, contrariamente al matrimonio, que se regula por el Código Civil. El Registro de uniones de hecho de la Generalitat es por tanto un registro administrativo.

## ÁMBITO TERRITORIAL

El matrimonio, regulado por la legislación estatal, también tiene vigencia a nivel internacional. En cambio, la unión de hecho es competencia de las comunidades autónomas –con una legislación delegada

por el Estado– y su ámbito territorial la comunidad correspondiente. Si una pareja residente en València, inscrita en el Registro de uniones de hecho de la Generalitat se traslada a otra comunidad autónoma, la inscripción no es válida. Por tanto, la pareja deberá volver a inscribirse en la comunidad de destino.

## MATERIA LABORAL

La Ley 5/2012, en lo que respecta a las condiciones laborales, no hace mención al tema, no hay ninguna disposición que regule las cuestiones que afecten a la vida laboral, ni permisos ni licencias. Estas

cuestiones quedan supeditadas a lo que se acuerde en los convenios colectivos y/o a los acuerdos laborales correspondientes.

## SITUACIÓN JURÍDICA

El Registro de uniones de hecho se crea a través de la Ley 1/2001, de la Generalitat, de 6 de abril. En 2012, el Consell promulga la Ley 5/2012 la cual deroga la Ley 1/2001. Para las parejas inscritas con anterioridad, la Disposición Adicional a la Ley 5/2012 dispone el procedimiento y plazo para adaptarse a la Ley.

## ARTÍCULOS ANULADOS POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El Tribunal Constitucional (TC), en su sentencia del 9 de junio de 2016, estima parcialmente un recurso de inconstitucionalidad del Gobierno Rajoy y ha anulado algunos artículos:

- Art. 1.1, en el inciso “los derechos y deberes de quienes son miembros”, dice: “El objeto de la presente ley es la regulación de los derechos y deberes de quienes son miembros de las uniones de hecho formalizadas, entendiéndose por tales las formadas por dos personas que, con independencia de su sexo, convivan en una relación de afectividad análoga a la conyugal, y que cumplan los requisitos de inscripción del artículo 3 de esta ley”.
- Art. 2, que define el ámbito de aplicación (lo hacía depender de la ley de la vecindad civil de las partes).
- Art. 6, sobre los efectos de la extinción de la unión de hecho formalizada.
- Art. 7, que determina la libertad de regulación.
- Art. 8, sobre gastos comunes de la unión de hecho formalizada.
- Art. 9, sobre derecho de alimentos.
- Art. 10, sobre la disposición de la vivienda habitual.
- Art. 11, acerca de la responsabilidad patrimonial.
- Art. 12, sobre ajuar doméstico y uso de la vivienda
- Art. 13, sobre representación legal de la persona conviviente.
- Art. 14, regulador de los derechos de la persona conviviente supérstite en la sucesión de la persona premuerta (herencia).



DE 'PACIENTS' A SUBJECTES ACTIUS EN TEMES DE SALUT

# CAL SABER (TAMBÉ) CAURE MALALTS

## A diferencia del matrimonio, la unión de hecho se regula por una legislación específica del procedimiento administrativo

Por lo tanto, todas las inscripciones anteriores a la Ley 5/2012, están en un "limbo" legal, oficialmente no están en vigor. Por ello, ante una solicitud de licencia o permiso que afecte a la pareja, la empresa puede pedir un certificado de inscripción que certifique que "efectivamente la pareja sigue inscrita a fecha de hoy". En el caso de que la unión no esté adaptada a la norma vigente, el certificado podrá ser negativo en el sentido que "la unión no está adaptada en el Registro de uniones de hecho, según la legislación vigente".

### LEGISLACIÓN DE REFERENCIA

- Ley 5/2012, de 15 de octubre, DOCV núm. 6884, 18/10/2012 y BOE núm. 268, 7/11/2012.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Sentencia de 9 de junio de 2016, del Tribunal Constitucional.

Netejant com sempre a l'hospital, Maria, agafà el poal d'aigua i, en un mal moviment, es va fer mal. En ser de nit, passà primer per urgències, després pel centre col•laborador per a, finalment, anar a la mútua... quasi res.

Li diagnosticaren un esquinç en la mà, sense explorar-li ni el colze ni el muscle, que també li feien mal. En deu dies estava d'alta i, en resposta les at•legacions de Maria de no trobar-se en condicions de treballar, la despatxaren dient-li que això era una dolència que ella ja tenia i que anara al seu metge de capçalera.

Com que aconseguir una cita amb el metge normalment no es d'un dia per a l'altre, Maria es va haver d'incorporar al treball, a pesar que no podia fer gran part de la seua tasca. En uns dies, el seu metge, li va donar una baixa pel mateix motiu que la mútua. Al mateix temps, va presentar una revisió d'alta a l'INSS. Quan anava pel dia 44 de la baixa, Maria va saber que l'INSS, no sols considerava vàlida l'alta de la mútua, sino que, a més a més, li anul•lava la nova baixa per contingències comunes.

Maria va haver d'incorporar-se al treball, sense trobar-se en condicions encara. I es va descobrir que li devia a l'empresa 44 dies de treball (!) Quasi res.

En pocs dies, Maria no podia treballar perquè seguia sense estar curada. El metge es va negar a donar la baixa perquè li la tornarien a anul•lar. Va tornar a la mútua i li van dir que les proves deien que estava bé, que ja no podien fer res més.

Maria es trobava en un impàs, se sentia mal per a treballar però ni la mútua ni el metge de capçalera li donaven una

## Posar-se malalt no sempre és un fet innocent, quan en moments de debilitat confiem la salut a les institucions

solució. Els "papers" deien que Maria podia treballar, el menys important era el que a ella li passava.

Aquesta situació tan esperpèntica, encara que sembla mentida, és real. Posar-se malalt no sempre es un fet innocent, quan en moments de debilitat confiem la salut a les institucions. Hem deixat de ser persones per a esdevindre expedients en els quals el més important es el que diuen els papers. En la revisió d'alta, l'INSS en cap moment no explora la pacient i la mútua tampoc no fa noves exploracions quan no coincideixen els resultats de les proves amb el que diu la persona afectada. No importa donar-li una solució a la persona, el que importa es resoldre l'expedient.

No podem confiar que faran el que siga necessari per nosaltres. Hem de ser nosaltres qui ens hem de moure, protestar, denunciar, suggerir... En qüestió de salut, hem de deixar de ser "pacients" per a passar a ser subjectes actius.

SALARIOS DIGNOS, ESTABILIDAD Y JORNADA SON FACTORES PENDIENTES

# EL TRANSPORTE, UN SECTOR CON MUCHO POTENCIAL DE EMPLEO

A finales de año corresponde el balance de la situación del sector del transporte es claramente positivo en cuanto a sus movimientos. Según la Encuesta de Población Activa (EPA), el sector del transporte y almacenamiento cuenta con más de 958.500 personas ocupadas, lo que equivale a un crecimiento de cerca de un 2%. Un estudio del Servicio Público de Empleo estatal (SEPE) destaca que las expectativas de creación de empleo a medio plazo son positivas, gracias a la apertura a los mercados internacionales, el desarrollo del comercio electrónico y las plataformas logísticas intermodales. Los principales responsables del comportamiento del sector son los subsectores de Transporte terrestre y por tubería y Almacenamiento y actividades anexas, que capitalizan más del 83% del total de la producción.

El transporte ha estado tradicionalmente asociado al empleo de profesionales con bajo nivel formativo: mozos de almacén, carretilleros... Dada la capacitación y especialización actual, ese personal se ha reconvertido en técnicos en cadena de suministro y gestión de stocks, analistas de sistemas, jefes de tráfico, responsables de plataformas de distribución... La preeminencia de la informatización y digitalización de los sistemas de producción y la mejora de la mecanización de la manipulación y almacenamiento de la mercancía generan la necesidad de disponer de plantillas más especializadas y formadas. Si la logística no quiere quedarse estancada, ha de incrementar la formación de su personal y contratar a profesionales de alta cualificación para acceder a las nuevas herramientas tecnológicas.

Según un Informe del Centro Español de Logística, los perfiles con mejores perspectivas de empleo en el sector, además de los mencionados, son los de gestión eficiente (lean management), para mejorar la productividad), intermodalidad (personas expertas en combinar distintos sistemas de transporte), dirección de operaciones y de planificación de la producción, comercio electrónico (e-commerce), jefes de tráfico, técnicos de compras y aprovisionamiento, técnicos de comercio exterior y operadores de carretillas elevadoras.

Cabe destacar también la importancia y el auge del comercio electrónico, con incremento de oportunidades de empleo en el sector logístico: personal empaquetador, carretilleros, mozos de almacén o transportistas, entre otros. La logística y el transporte son junto al turismo, los sectores que más impulsan la contratación. Sin embargo, es preocupante que sólo un 22% de los actualmente empleados son mujeres, que en su conjunto representan un 46% en la economía.

## FACTORES DE RIESGO

- Abuso de empresas de trabajo temporal (ETT) para la realización de trabajos que son continuos y no esporádicos.
- Externalizaciones con empresas de servicios (que gracias a la reforma y a ciertos sindicatos han acordado convenios de empresa por debajo de los convenios sectoriales, con salarios mínimos y flexibilidad horaria, jornadas sin límites de horas diarias ni descansos).
- Empresas bajo el epígrafe de "centro especial de empleo", subvencionadas económicamente y exentas del pago de la Seguridad Social para realizar el mismo trabajo de almacén (cargas y descargas, manejo de maquinaria, etc.), sin tener en cuenta las discapacidades de su plantilla.
- Alta presencia de falsos autónomos (el 90% son en realidad TRADE).
- Aparición del e-commerce, donde la rapidez de esas empresas –que realizan un servicio tras otro y cada uno más rápido que el anterior– arrastra un

incremento todavía mayor de la carga de trabajo de los centros logísticos, y que ante las opciones de automatizar las operaciones o aumentar y agilizar la carga de trabajo al operario, optan por esta última y cargan al operario más trabajo para ser realizado en menos tiempo.

Gracias a la informatización, mecanización y digitalización de los procesos, el sector tiene unas inmensas posibilidades de crear empleo, sobre todo entre jóvenes y mujeres, ámbitos con niveles altos de formación y sin embargo muy maltratados por el paro. Este empleo posible sin embargo corre el riesgo de perder su potencial si no va acompañado de salarios dignos, estabilidad y una jornada regular y acorde con la conciliación de la vida familiar. Sin considerar estas contrapartidas elementales, la patronal del sector lo tendrá difícil, por muchas reformas laborales que dicten sus amistades políticas.

# LA INNOCÈNCIA DEL PERSONAL I L'ABÚS LEGAL

## La masculinización tradicional del transporte de mercancías es una tendencia que puede cambiar gracias a los avances tecnológicos en el sector

El transporte de mercancías, por su naturaleza, es un sector masculinizado "per se" (conductores de mercancías, mozos de carga y descarga) y tradicionalmente ha presentado un historial deficiente a la hora de hacer frente a la incorporación de las mujeres. Pero esta tendencia puede cambiar gracias a los nuevos avances tecnológicos en el sector, que crean nuevas oportunidades para el avance de la igualdad en este entorno laboral.

Frente a la creciente oportunidad de empleo y la necesidad de plantillas formadas, el mundo empresarial ofrece bajos salarios y precariedad. Los salarios medios, a pesar del incremento de los ratios de productividad de los últimos años, muestran un estancamiento e incluso una reducción preocupantes. De igual modo, la alta temporalidad y la subcontratación han empeorado las condiciones laborales retrayéndolas a los años noventa del siglo pasado, cuando se contrataban las collas.

### Manuel García Algarra

Fa molts anys que estic vinculat al món del sindicalisme i he comprovat com els empresaris s'aprofiten de la innocència i, en moltes ocasions, del desconeixement de les persones treballadores sobre els seus drets laborals.

És freqüent veure com tant administracions com empreses recorren a serveis privats mitjançant concessions per a realitzar certs treballs i les adjudicacions que fan estan lligades a rebaixes econòmiques molt significatives que repercuteixen directament en els sous i la salut de les persones que fan aquestes tasques: hores no retribuïdes, contractes fem, ús de materials de mala qualitat que posa en perill la vida de les persones o la falta de prevenció de riscos laborals.

Podem trobar-nos que la ignorància dels drets laborals per part de persones treballadores provoca acomiadaments disciplinaris on l'empresari els aplica l'article 54 de l'Estatut de les Treballadores i Treballadors, un sistema per a no indemnitzar-les. Són moltes les persones no afiliades a cap sindicat que encara ho desconeixen.

Eixe desconeixement pot provocar dues situacions. En la primera, la persona és acomiadada de males maneres i aquestes formes li provoquen nervis i ofuscació: signa els papers sense llegir-los i quan reacciona acudeix a uns serveis jurídics o un sindicat, mostra els documents i descobreix que ha signat una renúncia voluntària a qualsevol reclamació. D'aquesta manera, es queda amb una mà davant i una altra darrere i en eixes circumstàncies només pot optar a l'atur, gràcies a que la legislació permet gaudir de la prestació, independentment del motiu de l'acomiadament.

## Els empresaris s'aprofiten de la innocència i del desconeixement de les persones sobre els seus drets laborals

Fa uns anys l'acomiadament per l'article 54 no donava dret a cobrar l'atur, però –és la meua opinió– la justícia s'adonà que la major part d'aquestes situacions eren una estafa que l'empresa utilitzava per a evitar la indemnització i les sentències provocaren un canvi de legislació. En la segona situació la persona, després de signar i reflectir en el paper la no conformitat –o altres ocasions– rep un burofax amb l'acomiadament. Tot seguir acudeix a apuntar-se a l'atur i després busca ajuda. No assessorar-se immediatament provoca que passen els 15 dies que hi ha de termini per a presentar una demanda, la qual cosa provoca que perda també la possibilitat de rebre la indemnització que li pertoca.

### LA IMPORTÀNCIA D'AFILIAR-SE

El món empresarial és conscient que tant sols un percentatge molt petit –al voltant del 10%– de les seues treballadores i treballadors estan afiliades a un sindicat i disposen d'una bona informació i assessorament laboral. En casos d'acomiadament, aquesta circumstància els permet que demanden a l'empresa en temps i forma i sense signar la conformitat de l'acomiadament, que reben la indemnització que els correspon o un percentatge alt si apleguen a un acord abans del judici.



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

**ALACANT**

Álvarez Sereix, 12, entl. 03001  
Tel. 965 217 839 - Fax 965 206 797

**CASTELLÓ**

Marqués de Valverde, 8. 12003.  
Tel. 964 261 264 - Fax 964 232 952

**VALÈNCIA**

Juan de Mena, 22, b aixos. 46008.  
Tel. 963 942 703 - Fax 963 943 725

**GANDIA**

Av. d'Alacant, 18, 1r. 46701.  
Tel. 962 950 754

**XÀTIVA**

Portal del Lleó, 8, 2a. 46800  
Tel. 962 283 067

**Escola Sindical Melchor Botella**

Juan de Mena, 18 baixos.  
46008. València  
Tel. 963 919 147 - Fax 963 924 334

**CONTACTA'NS**

**Manel García** Tel. 667 76 82 00  
**Mariano Aguilar** Tel. 662 64 35 15  
**Elisa Alemany** Tel. 654 23 08 36  
**Marco Llerena** Tel. 608 87 14 42  
**Clemente Arnal** Tel. 622 94 75 71