



Edita: El teu Sindi.cat / Avd. Marquès de Montroig, 82 08912- Badalona

<http://www.elteusindi.cat> / comunicacio@elteusindi.cat Tel. 93 011 03 92 - 667 90 18 72

El Tribunal Constitucional avala la reforma laboral y el despido por bajas de incapacidad temporal intermitentes. Estar afiliado y organizado sindicalmente es más que nunca una necesidad en el mercado laboral actual frente a las decisiones neoliberales de la judicatura y las patronales.

Las empresas pueden seguir despidiendo por absentismo, aunque el trabajador justifique sus ausencias. El Tribunal Constitucional ha avalado las extinciones por causas objetivas si hay faltas de asistencia al puesto de trabajo justificadas pero intermitentes. En una sentencia el TC desestima la cuestión de inconstitucionalidad planteada por el Juzgado de lo Social número 26 de Barcelona sobre la aplicación del artículo 52 d) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y su posible colisión con tres derechos fundamentales. En concreto rechaza que este artículo vulnere el derecho a la integridad física, derecho a la protección de la salud o el derecho al trabajo que consagra la Constitución.

La cuestión de inconstitucionalidad fue planteada a raíz de que una empresa en su carta de despido recogiese que una de sus trabajadoras se había ausentado nueve días hábiles de los cuarenta en dos meses continuos. Las ausencias de esta empleada alcanzaron el 22,50% de las jornadas hábiles comprendidas en dicho periodo de tiempo, superando así el 20% que fija el Estatuto para proceder al despido objetivo (20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades).

La tipificación del despido por absentismo reiterado se introdujo en la reforma laboral en 2012, con el Gobierno del PP. Aunque las faltas de asistencia estén justificadas, el empleador tiene derecho a despedir a sus

trabajadores para defender la productividad de la empresa. Solo existen algunas salvedades como es el caso de maternidad, paternidad, las huelgas legales, las bajas de duración de más de 20 días o las bajas por accidente laboral, entre otros.

La empresa que recurrió al Constitucional había considerado probadas las ausencias de la empleada por lo que el juez barcelonés que planteó la cuestión de inconstitucionalidad entendió que esa regulación del despido objetivo por causa de absentismo era "susceptible de condicionar el comportamiento de los trabajadores en perjuicio de sus derechos"; pues ante el temor de perder su empleo, el trabajador puede sentirse obligado a acudir a trabajar pese a encontrarse enfermo, asumiendo así un sacrificio en absoluto exigible, que incluso podría complicar la evolución de su enfermedad.

Desde el SINDI.CAT exigimos que la reforma laboral sea derogada por quien tenga la mayoría suficiente para gobernar en el Congreso de los Diputados, ya que desde el 2012 ha permitido infinidad de abusos laborales con el despido libre a más bajo coste, el despido por estar enfermo, y otros muchos ejemplos de práctica neoliberal que se han instaurado en las relaciones laborales y que desde el movimiento sindical y social hay que erradicar. La clase trabajadora ya hemos pagado el peaje de la crisis con creces.

Ambulàncies



**¡AFILIAT AL SINDI.CAT,
DEFENSEM ELS TEUS DRETS!**

Benvolguts companys i companyes,

Des del SINDI.CAT us informem que hem rebut la sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya de la demanda de tutela que vàrem interposar contra ACEA i CCOO, UGT i USOC per la discriminació en que van incórrer a la reunió de la Comissió Negociadora del 20 de juliol de 2018 als membres del SINDI.CAT.

El Tribunal Superior de Justícia de Catalunya desestima la demanda, però diu literalment:

- "Certament, la "reconversió" de la reunió en "Comissió Paritària, quan havia estat convocada formalment com de negociació del Conveni, perjudicà al sindicat demandant, en tant que li provocà un desplaçament inútil, una pèrdua de temps i un comprensible sentiment d'exclusió."
- "Però en haver quedat descartada aquesta intencionalitat, el que resta és - com ha reconegut explícitament alguna de les defenses lletrades en contestar a la demanda - **un comportament per part de tots els codemandats "incorrecte" i "descortés" envers al sindicat demandant.**"
- "El que no es justifica és que aquesta convocatòria extraordinària," (de la Comissió Paritària) "tot i no haver estat "planificada", es faci "ipso facto", a costa de suspendre - i deixar sense cap efecte, a la pràctica - la reunió convocada per la negociació del nou conveni."
- "Per tant, i a manera de resum: s'aprecia una actuació incorrecta i descortès per part de tots els codemandats" (ACEA, CCOO, UGT i USOC) "envers el sindicat demandant (el SINDI.CAT) però que - en tant que no ha tingut altre efecte que la pèrdua de temps, sense afectació de la seva activitat sindical (participació efectiva en la negociació del conveni col·lectiu) - no pot ser apreciada com a una actuació antisindical."

Entenem que el Tribunal Superior de Justícia no els condemna perquè no ha considerat "intencionada" aquesta **"situació incorrecta i descortès per part de TOTS els codemandats respecte del membres del SINDI.CAT... tot i que la pròpia defensa lletrada de la patronal va reconèixer en seu judicial que portaven fins i tot l'acta preparada de la reunió... i després es va desdir... VISCA LA COHERÈNCIA!!!**

No estem gens d'acord amb el fallo de la sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, per injust i per la nul·la coherència si llegim tota la sentència. **Aquesta sentència serà un toc d'atenció a qui es pensen que poden fer el que vulguin i un important precedent per a què NO ES TORNI A REPETIR AMB NINGÚ.**

Miguel Ángel Cruces Ibáñez
Responsable del Sector
d'Ambulàncies SINDI.CAT

Calendario oficial de fiestas laborales para el año 2020



El año 2020 incluirá 12 fiestas de ámbito catalán, a las cuales los ayuntamientos podrán añadir dos fiestas locales.

Serán fiestas laborales en Cataluña durante el año 2020 las siguientes:

- Miércoles 1 de enero (Año Nuevo)
 - Lunes 6 de enero (Reyes)
 - Viernes 10 de abril (Viernes Santo)
 - Lunes 13 de abril (Pascua)
 - Viernes 1 de mayo (Fiesta del Trabajo)
 - Miércoles 24 de junio (San Juan)
 - Sábado 15 de agosto (la Asunción)
 - Viernes 11 de septiembre (Día Nacional de Cataluña)
 - Lunes 12 de octubre (Fiesta Nacional de España)
 - Martes 8 de diciembre (La Inmaculada)
 - Viernes 25 de diciembre (Navidad)
 - Sábado 26 de diciembre (San Esteban)
- ❖ Además de las fiestas mencionadas, mediante una orden de este Departamento, deben fijarse dos fiestas locales, retribuidas y no recuperables, a propuesta de los ayuntamientos.

Lotería y Lote de Navidad de Sindi.Cat

¿Ya tienes participaciones en la Lotería de Navidad de SINDI.CAT...?
¡Últimos días para conseguirla...!

S.E. LOTERÍAS Y APUESTAS DEL ESTADO

102/19

54.681

LOTERÍA NACIONAL DE NAVIDAD

22 de diciembre de 2019

EL PRESIDENTE

Se juega 4 € a la Lotería Nacional y 1 € a un magnífico Lote Navideño

PRECIO 5 EUROS

RCM-FNMT

La Virgen de la Rosa.
Rafael. Museo Nacional del Prado.
Madrid.



Se ruega a los interesados en obtener **Lotería de Navidad** de SINDI.CAT que, debido a la cantidad que hacemos, hagan la reserva en nuestra Central o al número de teléfono **930 11 03 92**, y se les comunicará el día que pueden pasar a recogerla previo pago, ya que no se admitirá ningún tipo de pago que no sea presencial.



25 de noviembre

Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

El Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se conmemora anualmente el 25 de noviembre para denunciar la violencia que se ejerce sobre las mujeres en todo el mundo y reclamar políticas en todos los países para su erradicación. La convocatoria fue iniciada por el movimiento feminista latinoamericano en 1981 en conmemoración a la fecha en la que fueron asesinadas, en 1960, las tres hermanas Mirabal (Patria, Minerva y María Teresa), en República Dominicana. En 1999 la jornada de reivindicación fue asumida por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 54/134 el 17 de diciembre de 1999 invitando a gobiernos, organizaciones internacionales y organizaciones no gubernamentales a convocar actividades dirigidas a sensibilizar a la opinión pública sobre el problema de la violencia contra las mujeres.

La violencia contra las mujeres se ha convertido en un problema estructural. Se dirige hacia las mujeres con el objetivo de mantener o incrementar su subordinación al género masculino. Su origen se encuentra en la falta de equidad en las relaciones entre hombres y mujeres en diferentes ámbitos y en la discriminación persistente hacia las mujeres. Se trata de un problema social presente tanto en el ámbito doméstico como en el público, en diferentes vertientes: física, sexual, psicológica, económica, cultural y otras, y afecta a las mujeres desde el nacimiento hasta las mujeres de edad avanzada. No está confinada a una cultura, región o país específico, ni tampoco a grupos específicos de mujeres en la sociedad.

El combate contra la violencia de género tiene una importante dimensión política, según especialistas de diferentes ámbitos. Entre las claves para luchar contra la violencia hacia las mujeres y avanzar en la prevención, está la educación y una respuesta adecuada de la justicia que evite la impunidad. Alcanzar la equidad de género pasa necesariamente por «transformar las reglas sociales» y los roles que subordinan a la mujer, según la directora regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe, Luiza Carvalho.

La forma más común de violencia experimentada por mujeres a nivel mundial es la violencia física infligida por una pareja íntima, lo que incluye mujeres golpeadas, obligadas a tener relaciones sexuales o víctimas de alguna otra forma de abuso. Entre las formas cotidianas de violencia contra las mujeres - denuncia la ONU - se encuentran también, entre otros, el tráfico de mujeres, la mutilación genital femenina, el asesinato por causa de la dote, el "homicidio por honor" y la violencia sexual en los conflictos.

Hasta el 70 % de las mujeres experimentan violencia en el transcurso de su vida.

Aunque en la primera década del siglo XXI se ha avanzado en legislación contra la violencia de género y el feminicidio, uno de los problemas que se mantiene es la impunidad.

Por otro lado, todavía muchos países tienen legislaciones precarias contra la violencia de género, debido a que su abordaje a través de las políticas públicas no es transversal y es, sin duda, insuficiente. Junto con diferencias culturales, la forma en que las inequidades de género se producen está relacionada con las posibilidades que brindan los sistemas políticos, económicos, sanitarios y de seguridad social en cada país para el desarrollo de sus ciudadanos. Las políticas públicas refuerzan o aminoran el impacto del género sobre la salud de las mujeres y los hombres, pues no existen políticas neutras sino solamente "ciegas al género". En este sentido, el orden social, el funcionamiento jurídico, institucional, las políticas y los programas pueden contribuir a una mayor igualdad o mantener e incluso profundizar y construir nuevas desigualdades.

Notícies breus

- **El 10% dels catalans no compra les medicines necessàries i deixa els tractaments per problemes econòmics.**

A Catalunya hi ha gairebé un 20% de la població en exclusió social, el 10% ha deixat de comprar medicines bàsiques i un 4% viu en situacions d'inseguretat pel que fa a l'habitatge, segons l'informe FOESSA presentat per Càritas Catalunya. Afirmen que gran part de la desigualtat en l'àmbit sanitari es relaciona amb l'accés a les prestacions bàsiques.

- **Sanitat presenta una campanya institucional contra el tabac que incideix en les cigarretes electròniques.**

La ministra de Sanitat, Consum i Benestar Social en funcions, María Luisa Carcedo, va presentar la campanya institucional contra el tabac insistint que "totes les formes de fumar, incloses les noves, també creen addicció i són perjudicials per a la salut"

- **El model de banca digital que lidera BBVA condemna a la gent gran a l'exclusió financera.**

Una de les àrees més destacades és la financera, en què BBVA ha sobresortit en els últims anys liderant un nou model de banca que aposta per l'eliminació progressiva del canal presencial per realitzar les gestions diàries. És el banc pioner a Espanya d'un sistema que condemna a l'exclusió financera a la gent gran, que són les que més dificultats tenen per assumir els costos, físics, psicològics i econòmics, d'aquest procés.

- **Madrid i Catalunya són les comunitats que menys pressupost destinen a la despesa social.**

Segons l'informe dels comptes de les comunitats elaborat per l'Associació Estatal de Directors i Gerents en Serveis Socials, les comunitats van destinar 116.851,7 milions d'euros a despesa social el 2019, 4.190,2 milions més que l'any passat, el que reflecteix que tot i la recuperació econòmica, la despesa social és un 3,4 per cent inferior als moments previs a la crisi.

- **El gran fracàs de les pensions privades a Espanya.**

La sostenibilitat de l'Estat de benestar porta anys posant-se en dubte. Un dels seus pilars, el sistema públic de jubilació, està a l'ull de l'huracà. L'envelliment de la població i la major esperança de vida animen els economistes més liberals a recomanar als ciutadans estalviar i destinar part d'aquest remanent als plans de pensions privats.

És una bona idea? El que no són comptes són contes, i les dades són cristal·lines: la immensa majoria dels 9,6 milions d'espanyols que tenen aquest producte perden diners en els últims 12 mesos.

- **La pensió mitjana a Catalunya puja fins als 1.029 euros.**

Augmenta la quantitat que reben els pensionistes de Catalunya i també el nombre de persones que la gaudeixen. La pensió mitjana a la comunitat autònoma va ser, a 1 de setembre, de 1.029,62 euros. El que reflecteix una pujada del 3,8% respecte al mateix mes de 2018.

- **El permís retribuït per la mort d'un familiar comença a comptar l'endemà.**

Malgrat el vaivé de la doctrina jurisprudencial, un jutge recorda el dret del treballador a gaudir-lo íntegrament.

La doctrina jurisprudencial no és clara sobre el dia en què han de començar a computar els permisos retribuïts en cas de malaltia greu, hospitalització o mort d'un familiar. No obstant això, sobre aquest assumpte s'ha pronunciat el jutjat del Social nº 3 de Pamplona, que ha determinat que els dies de permís retribuït han de gaudir-se de forma íntegra malgrat que es contemplin com a dies naturals i, per tant, s'han d'iniciar sempre a partir del dia següent al fet causant.

- **El 15,5% de les empreses espanyoles preveuen acabar l'any retallant plantilla, després que un 12,9% ja ho fessin entre juliol i setembre.**

És el que augura l'últim Indicador de Confiança Empresarial (ICE), que elabora trimestralment l'Institut Nacional d'Estadística (INE). Traduït a xifres absolutes, vol dir que unes 205.000 empreses preveuen destruir ocupació entre octubre i desembre.

Dona i igualtat

La dona i el treball en l'actualitat

Les estadístiques són molt expressives en relació amb la situació de desigualtat de la dona en el treball, però no podem oblidar que darrere d'aquestes xifres hi ha dones que realitzen la mateixa feina que un home i no cobren el mateix, dones que són discriminades pel simple fet de ser dones.

L'informe mundial sobre salaris 2016-17 elaborat per l'Organització Internacional del Treball (OIT) posa de manifest com la bretxa salarial augmenta a mesura que s'incrementa la quantia dels salaris. En la situació inferior, la bretxa salarial és del 0,7%, mentre que, a la superior, augmenta a un 4,5%.

Per completar l'anterior, l'Enquesta anual d'Estructura Salarial 2017 (relativa a l'any 2015), elaborada per l'Institut Nacional d'Estadística (INE), estableix que el salari mitjà anual de les dones és de 20.051,58 euros i el dels homes 25.992,76 euros, per tant, el salari mitjà anual de les dones representa el 77,1% del dels homes. D'altra banda, el 18,2% de les dones va tenir ingressos salarials menors o iguals al salari mínim interprofessional (SMI), enfront del 7,4% dels homes.

A més, en base a l'informe d'Eurostat de l'any 2016, la bretxa salarial a Espanya entre gèneres va ser del 14,9%, mentre que la mitjana europea és del 16,7%.

Per tant, encara que durant el segle XX s'han produït molts avenços, la veritat és que la dona encara no ha assolit la igualtat en l'àmbit laboral i segueix situant-se en una posició inferior tot i estar igual de preparada i de tenir les mateixes habilitats que els homes.

La situació actual de la dona en el món laboral es caracteritza per una sèrie de factors. Potser ens ajudin a entendre per què es produeixen i potser ens ajudin, també, a trobar solucions...



- La jornada de treball no s'acaba mai perquè la major part de les dones, després de treballar, es dediquen a tasques domèstiques i a la cura dels seus fills i filles.
- Solen ser les dones les que demanen permisos o excedències per cuidar els seus nens o nenes, o a persones grans o malaltes.
- Les dones tenen més presència en estudis com les ciències socials i jurídiques i ciències de la salut, mentre que, en enginyeries i arquitectura, així com en ciències la presència de la dona és escassa.
- L'accés a llocs de responsabilitat per part de les dones també és inferior respecte als homes, de manera que es diu que hi ha un "sostre de vidre" que impedeix ascendir a les dones a llocs directius.

El Boletín Digital SINDI.CAT es un medio de comunicación de Sindi.cat abierto a todas las opiniones. La opinión de los artículos de colaboración es responsabilidad de sus autores.

LA MOCHILA AUSTRIACA

La llamada "Mochila Austriaca", consiste en una aportación, que la empresa realiza cada mes, de 1,53% sobre el salario bruto del trabajador a un fondo de capitalización, es decir, como a una cuenta de ahorro individual, que está a nombre del empleado. Ese dinero no se acumula, sino que es gestionado por una caja, que lo invierte para sacar rendimiento. Además, ese dinero pertenece únicamente al trabajador y el Estado le garantiza el 100% del capital, tanto si es despedido como si opta por otro empleo o si decide emprender. Asimismo, si lo desea, el trabajador puede saber en todo momento a cuánto asciende su fondo. Hay quien lo compara con lo que podría ser un pequeño plan de pensiones, y es que si el trabajador se jubila puede, con esa mochila, complementar la pensión.

En Austria lleva implantada desde el año 2003, y por entonces fue toda una revolución en el sistema de indemnizaciones por despido que estaba en vigor. A pesar de que en el país alpino este sistema es un éxito, la implantación de este modelo en España cuenta con partidarios, pero también con detractores.

Esa mochila viaja con el trabajador de empresa en empresa. Es decir, cuando es despedido o se marcha por propia voluntad, el empleado no recibe indemnización, sino su mochila. Y cada compañía en la que trabaje irá aportando a esa hucha. Estos ahorros pueden ser utilizados en caso de despido (no afecta al subsidio por desempleo) y/o como un complemento a la pensión de jubilación.

En cuanto a su tributación, todo depende de la manera de cobro por parte del trabajador. Si llegado el momento de su retiro el trabajador decide cobrarlo en un único pago, debe afrontar un impuesto del 6%. Si opta por recibir cada año un porcentaje del fondo como complemento de su pensión, esa cuantía está libre de impuestos.

No es la primera vez que esta medida se propone. Distintas formaciones políticas han propuesto la mochila austriaca, los últimos Ciudadanos y el PSOE, pero nunca ha llegado a concretarse. Ahora es Pablo Casado quien pretende implantarla. Para los partidarios, este fondo favorece la movilidad voluntaria de los trabajadores, que ya no perderían sus derechos indemnizatorios acumulados al cambiar de empleo. También puede servir para complementar las pensiones de futuro del trabajador, en un momento en el que parecen apuntar a la baja.

Incertidumbres

Lo que pretende corregir la mochila austriaca es la temporalidad -España es el país de Europa con mayor tasa en este sentido-, ya que según los expertos se ha demostrado que este modelo favorece a reducir la temporalidad.

Pero a pesar de esto, también creen que sin acometer otras reformas será muy complicado llevarla a cabo. Su introducción supondría un replanteamiento del sistema actual de indemnizaciones. Un «antes y un después» que obligaría a buscar soluciones para los trabajadores con derechos ya adquiridos. Al afrontarse mes a mes el gasto para indemnizar, las empresas no sufrirían desequilibrios en caso de asumir regulaciones de plantilla. Otros creen que este modelo impulsaría las nuevas contrataciones.

Los detractores por su parte apuntan que eliminaría las trabas al despido, desincentivando la búsqueda de otras soluciones alternativas, y supondría un aumento de los costes laborales.



Otro de los puntos que preocupa a trabajadores y empresas es quién pagará realmente las aportaciones a la mochila. En España la indemnización por despido objetivo son 20 días por año trabajado, hasta un tope de 12 mensualidades, y 33 días por despido improcedente, hasta 24 mensualidades. Unas indemnizaciones más altas de las que en su momento tenía Austria. Si en el país centroeuropeo las aportaciones que se realizan a la mochila ascienden a 1,53% del salario bruto, en consonancia con esas indemnizaciones menores, en España las aportaciones resultarían más elevadas. En concreto, estas podrían llegar a ser 3 o 4%.

CAMPAÑA DEL SINDI.CAT CONTRA EL FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN



Desde la Asesoría Jurídica del SINDI.CAT hace un tiempo que venimos denunciando (y ganando todas las denuncias y reclamaciones que se interponen en esta materia) el fraude en la contratación de diferentes empresas. En el sector del Transporte Sanitario, el cual el SINDI.CAT tiene la condición de ser uno de los sindicatos mayoritarios en Cataluña, hemos conseguido de momento los mejores resultados: 18 trabajadores indefinidos de oficio tras la denuncia a la Inspección del SINDI.CAT, 6 trabajadores indefinidos por resolución judicial o acuerdo transaccional a resultas de demandas interpuestas por afiliados/as del SINDI.CAT...

También existen otros sectores que han decidido hacer del fraude en los contratos una de las maneras de obtener más beneficios (por las bonificaciones obtenidas, por tener mano de obra más barata y precaria en lugar de pagar a esos trabajadores por su titulación real y su valía, etc).

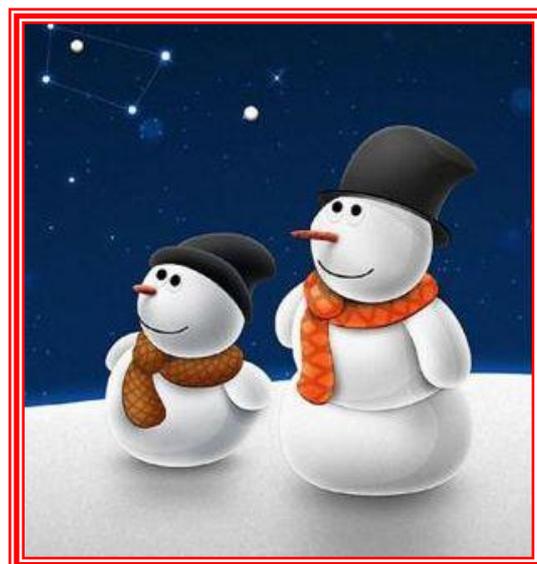
El control del fraude desde el SINDI.CAT supone facilitar a los trabajadores un empleo estable y con derechos que permite demostrar a las patronales que conviven con bolsas de fraude en los contratos que no todo vale para ganar más.

Por esa razón desde SINDI.CAT continuaremos luchando frente a este tipo de fraude y también contra las decisiones injustas de los tribunales de justicia que, en ocasiones, fallan en contra de los intereses de los trabajadores.

Desde este Butlletí, en nombre del Sindi.Cat y su Ejecutiva... Os deseamos a todos una muy Feliz Navidad y un próspero Año Nuevo 2020.

¡Que paséis unas buenas fiestas!

¡FELICIDADES..!



Edita: : El teu Sindi.cat / Avd. Marquès de Montroig, 82 08912- Badalona
<http://www.elteusindi.cat> / comunicacio@elteusindi.cat Tel. 930 11 03 92 - 667 90 18 72