

Horari d'atenció al públic:
de 10:00 a 13:00 i de 16:00 a 19:00
divendres a la tarda tancat

Serveis laborals: Assessorament laboral i jurídic (gratuït pels afiliats), demandes a CMAC o jutjat (cost reduït pels afiliats), assessorament i gestió administrativa (cost reduït pels afiliats), declaracions de renda (gratuït pels afiliats).

Serveis no laborals: (cost reduït pels afiliats) Accidents de circulació, Responsabilitat Civil, reclamació de danys, separacions i divorcis, comunitats de veïns, herències, etc.

Advocats: Laboral dimecres a la tarda, Civil dijous a la tarda (cal concertar cita prèvia en horari d'atenció al públic o al telèfon 93 515 95 79)

¿Nos pueden grabar en nuestro trabajo?

Con la entrada en vigor en mayo de 2018, de la nueva redacción que han dado a la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) se permitiría grabar con cámaras a los empleados para ver si cumplen o no en su trabajo.

En principio al trabajador se le debe informar de que se le está grabando, pero existe un artículo que está trayendo polémica desde que esta Ley era un proyecto, y es el que dice que las empresas pueden utilizar los datos e imágenes obtenidas siempre que el trabajador haya sido informado, PERO si las imágenes captan al trabajador cometiendo algún acto que consideren "ilícito" (Que no está permitido por la ley o no es conforme a la moral, que no está de acuerdo con la razón o con lo que se considera justo o razonable), ya no es un requisito tan indispensable el aviso previo por parte de la empresa.

¿Se puede despedir a un trabajador al que hayan grabado cometiendo acto que consideren "ilícito"?

Hasta ahora no se podían admitir como prueba para despido procedente una grabación si el trabajador no estaba informado de que se le grababa, pero ya hay sentencias que están admitiendo este tipo de pruebas, considerando que el trabajador estaba informado por haber un aviso del uso de videovigilancia en lugar visible del centro de trabajo.

¿Estamos obligados a consentir que se nos grabe trabajando?

Pues Sí. Y con la aprobación del nuevo redactado, el consentimiento incluso puede estar como una cláusula del contrato de trabajo que firmamos.

Hay una excepción importante, y es que las grabaciones de trabajadores a que se refiere esta Ley, serán siempre en espacios públicos, nunca serán admisibles las que se tomen de una persona en su propio domicilio.

Ha de entenderse que el control a los trabajadores es para comprobar que no faltan a su trabajo y que cumplen con sus obligaciones y horarios.

EL LOCAL D'UNIÓ LLIURE DE TREBALLADORS ROMANDRÀ TANCAT DEL 13 AL 19 D'AGOST, AMBÓS INCLOSOS. BON ESTIU A TOTHOM !!

El passat 18 de maig de 2018 ens va deixar el nostre benvolgut company JAUME BALLESTERO MATAS.

Va ser un dels fundadors de la UNIÓ LLIURE DE TREBALLADORS, i sempre li agraiem el seu coratge, sacrifici i lleialtat.

ADÉU AMIC JAUME, sempre estaràs amb nosaltres...



20 juliol 2018



www.facebook.com/ULTsindicat

butlletí informatiu gratuït trimestral www.ultsindicat.com ult@ultsindicat.com telf: 93 515 95 79

NOU PERMÍS DE PATERNITAT A PARTIR DE JULIOL 2018

El dia 5 de juliol de 2018 s'amplia el permís de paternitat de les 4 actuals a 5 setmanes. Cal recordar que aquest permís s'inicia després de gaudir dels 2 dies a que es te dret per naixement d'un fill o de la decisió administrativa en cas d'adopció o acolliment.

Es poden gaudir seguidament de produir-se el part o mentre duri la baixa maternal o quan aquesta finalitzi. També es poden pactar amb l'empresa que sigui en mitges jornades, però han de ser les 5 setmanes ininterrompudes.

La prestació de paternitat es totalment independent de la de maternitat i del tot compatible si es vol gaudir de forma compartida, la mare haurà de cedir aquest dret al pare. Es a dir, actualment les mares tenen un permís de sis setmanes i els pares de cinc, però resten deu setmanes més que essent un dret d'ambdós progenitors, habitualment es reconegut a les mares, que poden cedir-lo al pare.

El dret a aquest permís retribuït el dona haver cotitzat a Seguretat Social un mínim de 180 dies dins dels darrers set anys, ja sigui en regim general o com a autònom, i el salari a percebre ha de ser del 100% incloent tots els conceptes habituals en la nòmina que formen part de la base reguladora.

En el cas de treballadors autònoms, també serà el 100% de la base reguladora que estigui cotitzant en el moment del fet.

IMPORTANT: Un pare o mare que estigui gaudint del permís de paternitat o maternitat te una protecció especial davant un acomiadament. Aquest hauria de ser confirmat per un jutge com a procedent (si existís causa greu justificada per l'empresa) o improcedent amb el màxim d'indemnització més els salaris de tràmit.



SENTENCIA SOBRE EL DIA D'INICI DELS PERMISOS RETRIBUÏTS

Davant la interpretació interessada que fan moltes empreses, de l'art. 37.3 de l'Estatut dels Treballadors respecte al dia d'inici d'un permís retribuït, i més concretament quan es refereix a permisos per matrimoni, naixement de fills o mort de familiars, i principalment quan el fet es produeix en dia no laborable, el Tribunal Suprem ha dictat una sentència (STS 145/2018 de 13/02/2018 (R. 266/2016) de Nova doctrina on diu que el còmput de les dates de gaudir els permisos retribuïts son des del primer dia laborable.

La sentència diu que es tracta d'una "interpretación lógico-sistemática y finalista del precepto convencional", donat que si es demana permís per faltar a la feina per una causa justificada, vol dir que és pel dia laborable, està clar que si el fet es produeix en un dia festiu o de descans setmanal del treballador no es necessita permís per faltar a la feina, però SÍ te dret a gaudir-ne a partir del primer dia laborable que segueixi al fet.

PATRONAL Y SINDICATOS FIRMAN UN ACUERDO SALARIAL PARA LOS PROXIMOS 3 AÑOS (2018, 2019 Y 2020)

CCOO, UGT, CEOE y Cepyme lo han llamado "IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva" (AENC) y recomiendan a las unidades de negociación (¿a ellos mismos?) un incremento salarial de "**entorno**" a un 2 %, más un variable del 1 % ligado a la productividad, resultados de las empresas o absentismo, es decir que se deja a los negociadores la elección de los factores a los que vincular ese incremento.

Para llegar a esto han estado más de nueve meses de negociación, y hay que tener miedo a la traducción de lo que han pactado entre amigos, y más si finalmente lo dejan como "recomendación", después de habernos metido en la precariedad laboral que estamos viviendo. Esos son los que han consentido que se implantase una reforma laboral tan dañina, que incluso **en informes recientes de la Comunidad Europea sitúan a España a la cabeza de los países con más trabajadores pobres de la UE.**

En los anteriores "Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva" (AENC) el I, II y III, los dos sindicatos mayoritarios –que se supone defendían los intereses de la clase trabajadora- admitieron que se eliminase la revisión salarial de los convenios, es decir, consintieron y firmaron hasta en tres ocasiones, que los incrementos de salarios se desvinculasen de la evolución de los precios (IPC), incluso firmaron anular la revisión salarial de algunos convenios sectoriales, firmaron que otros provinciales o autonómicos no se negociasen, dejándolos así anulados para que desapareciesen y fuesen de aplicación directa los de rango superior (de provincial a autonómico, de autonómico a estatal) con la consecuente pérdida de derechos y masa salarial para algunos trabajadores que, por la ubicación territorial de su empresa, tenían condiciones y salarios mas favorables.

La desconeguda LLEI DE LA SEGONA OPORTUNITAT (o com cancel·lar els deutes per llei)

Aquesta Llei és de les que no s'en parla massa – principalment perquè a la part financera no li convé- però serveix per donar oxigen a petites empreses i particulars, quan arriben al punt que els deutes els ofeguen econòmicament i no troben sortida. Amb aquest procés, si s'acompleixen els requisits legals, els deutes poden quedar exonerats.

Qui pot acollir-se a aquesta Llei?

Qualsevol ciutadà particular o autònom, que fins ara havia de fer front als seus deutes amb el patrimoni present o futur.

El primer a fer per acollir-se a aquesta Llei. El deutor ha d'arribar a un acord extrajudicial amb els creditors. Es un procés tutelat per un jutge on es poden liquidar béns o pactar un calendari de pagament fins eixugar els deutes.

Requisits per arribar a l'acord extrajudicial. El deutor ha de compensar als seus creditors amb béns de valor igual o similar a la quantitat deguda.

El deutor pot proposar als seus creditors un pla de viabilitat i un calendari de pagaments per fer front als deutes. El termini no podrà ser superior a deu anys.

Quin ajut hi ha en la negociació? Al ser un procés tutelat per un jutge, el deutor pot demanar ajuda d'un mediador concursal, que farà d'interlocutor entre deutors i creditors. Si passat el termini de negociació (uns dos mesos aproximadament), no s'arriba a acord, es pot sol·licitar el concurs de creditors voluntari.

Requisit imprescindible en el concurs de creditors és demostrar al jutge que el deutor va de bona fe, és a dir, que realment ja no té diners, ni actius o propietats per fer front als deutes.

Com es demostra la bona fe d'un deutor? Que abans d'arribar al concurs, s'hagi intentat arribar a un acord extrajudicial amb els creditors, que no estigui en "insolvència provocada" per no pagar i que en els deu anys anteriors no hagi estat beneficiat amb aquesta Llei de Segona Oportunitat.

Que no es tingui condemna per delictes contra Hisenda, Seguretat Social, per falsedat documental o contra els drets dels treballadors (en el cas de petites empreses o autònoms). A més que en els quatre anys anteriors el deutor no hagi rebutjat una oferta de feina "adequada", i aquest es un punt polèmic perquè la Llei no detalla que es considera una feina "adequada".

Desapareixen tots els deutes? NO. Queden lliures de deutes privats (bancs, proveïdors, etc.) però no a la manutenció dels fills (si està separat) i als deutes amb Hisenda o Seguretat Social.

Si vols més informació sobre aquest tràmit, VINE a la UNIÓ LLIURE DE TREBALLADORS.

**El nostres advocats aclariran, de forma confidencial, qualsevol dubte que tinguis
Pots demanar cita prèvia trucant al telf. 935159579 o via mail a: ult@ultsindicat.com**