

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)

Ja tenim LOTERIA DE NADAL 2018

Preu butlleta: 5,00 euros.

**Amb la compra de cada butlleta
OBSEQUI d'un número per la rifa
de DUES PANERES.**



PREVISIÓ D'UN PLA CONTRA L'EXPLOTACIÓ LABORAL (2018-2020)

Per tal d'intentar reduir el treball en "negre" a que obliguen moltes empreses, Inspecció de Treball té previst realitzar visites d'inspecció als llocs de treball en horari especial, és a dir, als torns de nit, de cap de setmana i de festius.

El Govern s'ha vist obligat a fer aquesta previsió davant la situació d'abús continuat en que estan molts treballadors, que amb contractes de 4 hores o menys els fan treballar jornades de 8 hores o els modifiquen les condicions de treball obligant a que realitzin la activitat laboral qualsevol dia de la setmana, sense respectar que aquesta consti al contracte com a intersetmanal (de dilluns a divendres), mantenint-se així una clara explotació laboral per estalviar-se fer noves contractacions.

Moltes empreses s'han acostumat a fer les infraccions de forma continuada, tot i sabent que les sancions en matèria laboral poden ser entre 600,- euros les lleus fins a 187.000,- euros les mes greus, perquè no els passa res si no atenen les sancions, simplement és paper que va fent gruix als arxius d' Inspecció de Treball.

Sembla ser que per fi algú es mirarà les denúncies dels treballadors, que estan farts d'aguantar condicions laborals lamentables, dels que de forma impune estàn explotats per algunes empreses que, fins ara, se'ls ha permès actuar en frau de llei sense cap repercussió per a l'empresari.

**21 octubre
2018**



www.facebook.com/ULTsindicat

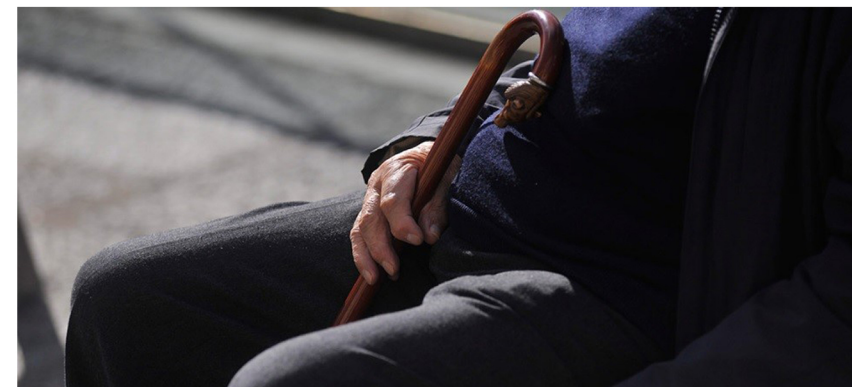
butlletí informatiu gratuït trimestral www.ultsindicat.com ult@ultsindicat.com telf: 93 515 95 79

LES NOVES PENSIONS DE VIDUÏTAT

Fins ara les pensions de viduïtat eren del 52% sobre la base reguladora que resulta del càlcul fet sobre la pensió o la cotització de la persona difunta.

Arrel de l'aprovació del R.D. 900/2018 de 20 de juliol (BOE 24-07-18), el percentatge a aplicar a partir de l'1 d'agost de 2018 es del 56%, i està previst que a partir de 2019 sigui del 60% per a majors de 65 anys sense cap altre ingrés. (cal recordar que ara ja és del 70% per a qui no tingui altres ingressos i a més tingui al seu càrrec menors de 26 anys)

Aquest increment del 52% al 56% és la Seguretat Social qui l'aplica d'ofici a totes les pensions de viduïtat causades abans de l'1 d'agost, però **ATENCIÓ!** pot haver alguns beneficiaris que no vegin aquesta millora de la pensió i l'hauran de demanar expressament.



Casos que es poden trobar:

- Donat que pel càlcul de rendes, el Govern ha agafat les dades de 2016 pot ser que algú no se li apliqui l'increment, amb el que hauran de demanar-ho mitjançant una "declaració d'ingressos" corresponent a 2018.
- Que la persona que cobra pensió de viduïtat estigui residint a l'estranger.
- Que estigui cobrant la pensió de viduïtat de països amb normes internacionals, és a dir, que les cotitzacions hagin estat fetes en altres països.

NO notarà la millora qui estigui cobrant un complement a mínims, perquè encara que la seva pensió sigui incrementada, continuaran cobrant el mateix import que es la pensió mínima. En aquest cas, s'incrementa la pensió però es redueix el complement fins a mínims.

IMPORTANT:

1)- Qui hagi de demanar la millora de la seva pensió de viduïtat, ha de fer la sol·licitud abans de l'1 de novembre ja que l'efecte retroactiu de l'increment es de TRES mesos. Qui ho faci posterior se li reconeixerà des de la data de sol·licitud.

2)- Els percentatges del 60% i 70% de les pensions de viduïtat està vinculat a uns requisits concrets per càrregues familiars o per ingressos, en el moment que aquests requisits ja no es donin, es tornarà a la situació del 56% que assenyalava la normativa.

QUÈ FER DAVANT D'UNA SANCIÓ DE L'EMPRESA?

Tots sabem que els empresaris dirigeixen la seva empresa i controlen l'activitat laboral. Per tant, si considera que un treballador incompleix les seves obligacions el pot sancionar.

Però no sempre les sancions son justes, sinó que les empreses les utilitzen per preparar un possible acomiadament disciplinari del treballador, això és, sense indemnització.

L'empresa ha de donar la sanció per escrit. I aquí comencen els punts importants que el treballador sancionat ha de tenir en compte:

- Comprovar que li donen DUES còpies de l'escrit i que en les dues diu el mateix
- Posar primer "no conforme", després la data en que li donen i finalment la signatura.

És important deixar constància escrita de que no s'està conforme amb la sanció, ja sigui per la poca concreció dels fets, per la errònia interpretació del que ha succeït, o directament perquè és una falsedat demostrable.

En alguns convenis existeix el "procés contradictori", això és que l'empresa informa de la imputació d'uns fets i dona al treballador la opció de fer al·legacions, per després resoldre en amonestació o sanció.

Habitualment quan una empresa comunica una imputació de fets, és perquè ja tenen preparada la sanció. D'aquí la importància d'estar ben assessorat en la fase d'al·legacions, per no entrar en contradiccions si després s'interposa demanda que impugni la sanció.

EN CAP CAS l'empresa pot sancionar reduint els dies de vacances o el temps de descans del treballador o descomptant diners de la nòmina.

És important impugnar les sancions o les amonestacions per a no crear un precedent, que l'empresa pugui utilitzar més endavant per justificar un acomiadament disciplinari.

La impugnació de les sancions o amonestacions demostra el desacord, i per tant aquesta no serà ferma (no crearà precedent), fins que no sigui confirmada per un jutge.



SUBSIDIO PARA MAYORES DE 55 AÑOS

Desde el 7 de julio pasado (fecha de publicación en el BOE) ya no se han de computar las rentas familiares para acceder a la prestación del subsidio de mayores de 55 años.

Una sentencia del T.C. ha declarado inconstitucional y nulo de pleno derecho la exigencia de computar las rentas de todos los miembros que forman la unidad familiar.

Esta sentencia devuelve el derecho al cómputo de rentas que correspondan única y exclusivamente al solicitante (límite 551,52 euros mensuales en 2018).

La sentencia **NO TIENE EFECTOS RETROACTIVOS**, por lo tanto a quien le haya sido denegado por exceder el límite de rentas (y aún no esté jubilado) **NO** puede reclamar periodos anteriores, pero **SÍ** lo puede volver a solicitar.

Requisitos para acceder:

- Estar desempleado
- Tener cumplidos 55 años o más en la fecha en que se agote la prestación de desempleo
- Estar inscrito como demandante de empleo
- No haber rechazado ninguna "oferta de empleo adecuada"
- No haberse negado a participar en cursos de formación (salvo causa justificada)
- Firmar un compromiso de actividad (anexo a la solicitud)
- Haber cotizado un mínimo de 6 años en régimen que dé derecho a desempleo
- Cumplir todos los requisitos (menos la edad) para tener derecho a jubilación
- No tener rentas superiores a 551,52 € mensuales (para 2018).



Otras consideraciones a tener en cuenta que dan derecho al subsidio:

Rentas: Si no se cumple el requisito en el momento de la solicitud, pero **SÍ** lo acredita en el plazo de **UN AÑO** desde el hecho causante (se considera fecha del hecho causante cuando se cumple el plazo de espera de un mes o se está en situación legal de desempleo).

Cotizaciones: Haber trabajado un mínimo de 12 meses en países **NO** pertenecientes a la Unión Europea (emigrante retornado). Las cotizaciones efectuadas en países de la Unión Europea también se tienen en cuenta a efectos de cómputo.

Revisión de Invalidez : Haber sido declarado capacitado para trabajar por expediente de revisión por mejoría.

Desempleados: Que no tienen derecho a prestación por desempleo, pero que han cotizado un mínimo de 3 meses.

Liberados de prisión: Cuando se les haya privado la libertad por tiempo superior a 6 meses.