

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

HISENDA PODRÀ EMBARGAR EL SALARI MÍNIM DEL CONTRIBUENT

És cert que l'equivalent al salari mínim és inembargable, ja sigui en nòmines o en compte bancari, donat que es considera la despesa necessària de supervivència. Hisenda ha anat afinant el tema, i ha preguntat què passa amb el romanent d'aquest salari no gastat i que queda dipositat en el compte bancari i en converteix en "estalvi" del contribuent.

La resposta li ha donat el Tribunal Suprem, que fa anàlisi de l'article 607.1 de la LEC (Ley de Enjuiciamiento Civil) i de l'article 171.3 de la LGT (Ley General Tributaria) i conclou dient: "es diáfano que las limitaciones que se establecen en la LEC se aplican exclusivamente sobre el importe que deba considerarse sueldo, salario o pensión, y no sobre el exceso que pudiera haber en la cuenta bancaria, al margen de su origen y procedencia" Traduït: El Salari Mínim que el contribuent no hagi gastat SÍ pot ser embargat.

Això és greu pel contribuent, ja que permet que quan li sembli bé a Hisenda i vegi que queda saldo al banc, pot "buidar" el compte argumentant que es salari no consumit. Molt injust, tenint en compte que el contribuent més necessitat intenta reduir al mínim les despeses per tenir una mica d'estalvi per imprevistos, i ara pot resultar el més perjudicat.

Tornem a veure que la llei (o qui la dicta) no protegeix a tothom per igual.

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)

PANERES DE NADAL 2019

La panera del **PRIMER PREMI**, amb el número de butlleta **590** ha estat per un afiliat d'Esparreguera.

La panera del **SEGON PREMI**, amb el número de butlleta **989** a data de tancament d'aquesta revista, desconeixem a la persona premiada. **RECORDEM QUE LA BUTLLETA VA SER COMPRADA A LA RECEPCIÓ DEL SINDICAT** i que **CADUCA ALS 30 DÍES (22-01-2020)**

ENHORABONA COMPANYS!!!



25 gener 2020

 www.facebook.com/ULTsindicat

butlletí informatiu gratuït

www.ultsindicat.com

ult@ultsindicat.com

telf: 93 515 95 79



ALGUNES DE LES NOVETATS LABORALS PEL 2020

SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL: Es prorroga el fixat per 2019 (900,- €) fins que s'aprovin els Pressupostos Generals de l'Estat.

COTITZACIÓ: En mantenen les bases màxima i mínima de 2019 per a tots els grups (Règim general, Autònoms, Empleadas de hogar, etc.) fins que s'aprovin els Pressupostos Generals de l'Estat.

PENSIONS: Queden congelades fins que s'aprovin els Pressupostos Generals de l'Estat, amb el compromís de revaloritzar-les amb l'IPC que resulti (es preveu un 0,9%) i amb efectes retroactius des del 01 de gener de 2020.

ACCÉS A LA JUBILACIÓ: Es mantenen els requisits **(1)** ja existents a la normativa anterior (Llei 27/2011) per a determinats col·lectius, i sempre que es jubilin abans de l'1 de gener de 2021.

(1) Que hagin perdut la feina abans de l'1 d'abril de 2013 – Que amb posterioritat i fins a la jubilació no hagin cotitzat en cap dels Règims de la Seguretat Social (excepte els convenis especials) - Qui hagi perdut la feina per causa d'ERE o Procediment Concursal abans de l'1 d'abril de 2013 -



Es modifica edat i períodes exigits: en 2020 l'edat legal de jubilació amb el 100% de pensió serà: de 65 anys i 10 mesos per a qui hagi cotitzat menys de 36 anys i 9 mesos i de 65 anys per a qui hagi cotitzat més de 37 anys. El període de càlcul de la base reguladora s'incrementa en un any, en 2020 serà de 23 anys.

Jubilació parcial AMB contracte de relleu: L'edat mínima per accedir serà de 61 anys i 10 mesos si es tenen cotitzats 35 anys o més i de 62 anys si es tenen cotitzats un mínim de 33 anys.

Jubilació parcial SENSE contracte de relleu: L'edat mínima per accedir serà la ordinària de jubilació per a cada cas en que s'acompleixin els períodes exigits en jubilació ordinària.

¿QUÉ ES LA MOCHILA AUSTRIACA?

Este concepto no es nuevo, el ministro de trabajo de 2010 ya puso el tema sobre la mesa, y en 2016 llegaron a firmar un acuerdo para su implantación dos partidos políticos, que finalmente no gobernaron, en que limitaban la indemnización por despido a 8 días por año.

El pasado mes de abril, desde el Gobierno de España se volvió a tantear el tema en Bruselas, como propuesta para el futuro – no muy lejano- y lo llamaron “sistema de cuentas individuales de capitalización para la movilidad”.

Pero ¿eso qué es? pues ni más ni menos que eliminar la indemnización por despido que conocemos, y sustituirlas por aportaciones mensuales que harían las empresas a nombre del trabajador y de ahí saldrían cantidades en caso de despido, de traslado, de formación y de jubilación. Lo de “mochila” es porque cada trabajador va acumulando “su dinero” aunque cambie de trabajo, y “austriaca” porque allí se implantó en 2003, resultando un buen negocio para las empresas y el Estado.

¿Cómo se va llenando esa mochila? En Austria, con aportaciones mensuales del empresario. En España... no está claro aún.

¿Quién guarda esa mochila? En Austria, los bancos y entidades financieras, que invierten ese dinero, por lo que puede haber ganancias o pérdidas. En España... no está claro. aún.

¿Y en caso de pensiones? En Austria, el trabajador puede sacar ese “dinero ahorrado” y a la vez cobrar la pensión de jubilación. En España... no está claro aún.

En conclusión: Si se implanta, tendremos muchos más despidos. Porque ningún empresario se querrá “comerse” solo el llenado de la mochila. Despido gratis, porque la indemnización saldrá del propio trabajador. Y un buen negocio para los bancos, que tendrán una hucha permanente que cada mes le irán llenando para que pueda jugar invirtiendo como le plazca, porque saben que el trabajador no podrá usarla hasta que deje de trabajar...

EL PERMÍS PER LA MORT D'UN FAMILIAR

Davant les moltes consultes que ens fan afiliats i delegats respecte als permisos en cas de mort d'un familiar del treballador, hem observat que algunes empreses abans de donar el permís que correspon, entren a valorar si era familiar proper o no, i fins i tot, si es tenia molt o poc tracte.

Creiem oportú recordar als treballadors que els permisos retribuïts estan assenyalats de forma clara en l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors – sense més valoracions- i la Llei diu clarament que l'E.T. ES UNA NORMA GENERAL QUE NO POT MODIFICAR-SE, A NO SER QUE EXISTEIXI CONVENI COL·LECTIU O PACTE QUE HO MILLORI.

Així que s'ha de tenir present que, els treballadors disposem de un mínim de **DOS DIES DE PERMÍS RETRIBUÏT** en cas de mort, accident, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

També és important saber que, en cas de mort d'un familiar, el permís ha de començar a comptar des de l'endemà de la defunció i no el mateix dia.

¿TENEMOS QUE IR A TRABAJAR CON ALERTA CLIMÁTICA O CONTAMINANTE?

Las situaciones que se están dando últimamente debido al cambio climático o a contaminación ambiental, aunque resulte sorprendente NO ESTAN RECOGIDAS EN NUESTRA LEGISLACIÓN LABORAL, lo que deja en manos de las empresas decidir que medidas toman contra los trabajadores que no acudan a su lugar de trabajo.

Entonces ¿qué podemos hacer cuando por lluvia o nieve, nos recomiendan no salir de casa?. Aún y cuando las recomendaciones “oficiales” del Estado son las de no coger el coche, los trabajadores seguimos acudiendo a nuestros puestos de trabajo, poniéndonos en grave riesgo de forma voluntaria - y quizá innecesaria - para evitar represalias de la empresa.

¿Qué sucede si ya estamos en la empresa? Entonces hay que hacer caso a lo que señala el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), que obliga a los empresarios a tomar medidas para no poner en riesgo a sus trabajadores. Si además, ya han sido advertidos por Protección Civil de que existe un riesgo extremo, las empresas se exponen a sanciones graves de hasta 200.000 euros.

En caso de que la empresa no tomase las medidas a las que está obligada, puede ser el mismo trabajador quien interrumpa su actividad y deje su puesto de trabajo si percibe que existe un grave e inminente riesgo para su salud. Aunque lo más lógico es que sean los representantes de los trabajadores (delegados o comités) quienes tomen esa decisión, para proteger a sus compañeros. En este caso, además lo deben comunicar por escrito a la empresa y al Departament de Treball. En ningún caso las empresas pueden tomar represalias contra los trabajadores o representantes que tomen esa decisión, ante un riesgo laboral grave e inminente, como sería el caso.

¿Qué sucede si aún estamos en casa? Aunque tampoco está recogido por Ley, la empresa ante la situación de alerta y las limitaciones de movilidad que se producen, deberá considerarlo como una ausencia justificada por el riesgo a la integridad física del trabajador. El hecho de que la ausencia sea o no justificada tiene mucha importancia para en caso de actuación de la empresa contra el trabajador (sanción o despido disciplinario), el trabajador podrá defenderse ante los tribunales.

¿Nos deben pagar ese día de ausencia? Como la Ley no recoge esa situación de ausencia del trabajo por alerta de riesgo grave e inminente climático, la empresa tampoco está obligada a retribuirlo, a no ser que lo recoja el convenio colectivo que sea de aplicación, o se llegue a un acuerdo para recuperar el tiempo no trabajado.

Hay que recordar el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores, que dice que: “...el trabajador mantendrá su salario siempre que la ausencia a su puesto de trabajo sea imputable al empresario”, en caso de riesgo por climatología, se entiende como circunstancia externa y ajena a la empresa.

