

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)

EL TELETRABAJO

Aunque en España el peso de la economía está en la hostelería, la construcción y el turismo, imposibles de trabajar de forma telemática, la situación provocada por la COVID y el obligado confinamiento, ha empujado a miles de empresas a mandar a casa a sus trabajadores, para realizar su trabajo en el domicilio de forma improvisada.

El teletrabajo puede tener ventajas pero también desventajas, que muchos trabajadores percibirán como amenazas, puesto que pueden tener sensación de aislamiento y de soledad, además de las dificultades para ubicar el espacio adecuado en casa, que le permita separar trabajo de tareas domésticas.

Las ventajas del teletrabajo pueden ser: Ahorro de tiempo en los desplazamientos, irrelevancia sobre la ubicación o distancia del lugar de trabajo, conciliación de la vida laboral y familiar y disminución del absentismo.

Las desventajas: Mayor gasto doméstico en consumos, dependencia de dispositivos electrónicos, dificultad para desconectar del trabajo, aislamiento, falta de aprendizaje, nula relación con los compañeros.

Está claro que debe haber una regulación adecuada, porque se trata de una total transformación en herramientas informáticas, soporte técnico, medios de comunicación ágiles y sistemas de seguridad, además de la formación específica tanto para empleados como para empleadores.

La falta de regulación concreta y específica puede llevar a la proliferación de "pactos individuales", donde se corre el riesgo de que las empresas pretendan reducir gastos, cargando al salario del trabajador los costes y riesgos que genera el teletrabajo.

27 **setembre**
2020



 www.facebook.com/ULTsindicat

butlletí informatiu gratuït

www.ultsindicat.com

ult@ultsindicat.com

telf: 93 515 95 79

AFECTACIÓ LABORAL PER LA CURA DELS FILLS EN QUARANTENA

Amb la tornada a l'escola dels fills en aquest curs 2020-21, sorgeixen dubtes importants d'àmbit laboral, degut a situacions que els treballadors es poden trobar, tant si els fills donen positiu en COVID i han de restar a casa, com si les escoles tanquen.

Quan es tracta del període de quarantena, la solució més obvia es demanar una baixa mèdica, donat que des del moment que algú del nucli familiar dona positiu en COVID, la resta de convivents també han de fer-la, i aquesta situació ja està regulada a nivell laboral amb una baixa mèdica per COVID, que es assimilada a accident treball.



Però que pot passar quan acaba el període de quarantena obligatòria i els nens continuen sense poder anar a l'escola? Doncs hem d'anar a trobar la normativa laboral existent.

Degut a que l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors referent a descans setmanal, festes i permisos no regula ni fa referència a la necessitat que es pot presentar de disposar d'un temps concret per tenir cura d'un familiar – diferent de la excedència-, el Govern va aprovar el "Plan Me Cuida" -RDL 8/2020- que ho regula de forma específica amb el següent redactat: "Para personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma".

La adaptació de la jornada, no solament es refereix a demanar una reducció d'hores de treball amb la conseqüent reducció de salari, també pot significar un canvi de torn o una modificació/flexibilització d'horari, amb el que la reducció de jornada i sou ja no seria necessària.

Aquest "Plan Me Cuida", aprovat de forma exprés com una mesura d'actuació necessària per evitar transmissions de la COVID, solament està en vigor fins el 22 de setembre, per tant, a data de publicar aquest butlletí informatiu no sabem si el Govern ampliarà la vigència d'aquest "Plan", si regularan un permís especial retribuït pels pares, o si aprovaran una nova baixa mèdica que diferenciï la situació de persona en quarantena, la de persona contagiada o la de persona cuidadora.

PRESTACIÓ DE MINIM VITAL

Es una nova prestació econòmica de la Seguretat Social per garantir uns ingressos mínims mensuals a famílies o persones en situació d'especial vulnerabilitat.

Des de fa temps la Comissió Europea ve recordant a Espanya que ha de reforçar el sistema de rendes mínimes per reduir la desigualtat que provoca la pobresa, que malauradament tenim instaurada en el país.

Altres vegades (i una mes!) a Espanya, es la C.E. qui la està obligant a prendre mesures que afavoreixin als mes desprotegits i que permetin a tants "treballadors pobres", sortir de la exclusió social estructural en que es troben.

Fins ara els ajuts eren responsabilitat de les diferents comunitats autònomes, i amb l'aprovació d'aquesta prestació de Mínim Vital, gestionada per Seguretat Social, es vol fer un sistema d'ajut estatal i igualitari.

On es pot sol·licitar?

A través de la Seu Electrónica de la Seguretat Social, o en les oficines del INSS amb cita prèvia, també enviant la sol·licitud i documentació per correu Administratiu.

Dades necessàries:

Personals del sol·licitant (DNI, nº cotitz. a Seg. Social), d'allotjament (domicili), d'unitat de convivència (DNI família que hi conviu), situació laboral (Erte, Atur, Subsidi, sense prestació), ingressos i patrimoni, compte bancari pel cobro de la prestació.

Documentació:

DNI de TOTS (o NIE si son estrangers), acreditació de residència legal a Espanya (tarja de residència o inscripció a registre d'estrangers), certificat d'empadronament i convivència històrics, llibre de família o certificat de parelles de fet.

INDISPENSABLE: (1) Adjuntar un escrit de sol·licitud expressa signat per TOTS els membres de la unitat de convivència.

(1) Podeu obtenir el redactat de la sol·licitud, en la seu del sindicat a Olesa de Montserrat, o si sou afiliats el podeu obtenir contactant via e-mail a ult@ultsindicat.com

EL CALENDARI LABORAL NO ES POT MODIFICAR

Una sentència del Tribunal Suprem ha declarat NUL el termini en que una empresa comunicava als seus treballadors els canvis del calendari laboral.

L'Estatut dels Treballadors, els convenis col·lectius o els pactes sectorials poden ampliar el termini de preavis mínim de 5 dies per modificar el calendari laboral i sempre per causes de força major o per afectació organitzativa, però MAI REDUIR-HO.

Si be es cert que determinats treballs, principalment els que depenen de demanda del servei, es poden veure alterats de forma sobtada en alguns períodes de l'any, està suficientment regulat el sistema de distribució irregular de la jornada, sempre que s'avisí amb suficient antelació, es a dir que el treballador sempre haurà de conèixer qualsevol canvi de calendari amb un mínim de 5 dies, abans del dia i hora en que l'afecti aquest canvi, així com el motiu que el provoca.

Ens estem trobant amb molts treballadors, principalment de serveis, que els fan signar un calendari laboral anual o trimestral, però els modifiquen els horaris amb una nota els divendres traient el festiu a gaudir o assenyalant l' horari que tindran a partir del dilluns.

Aquests son fets denunciabls a Inspecció de Treball, per tant es molt important guardar aquests canvis comunicats a través de notes o via "WhatsApp", com a prova de la il·legalitat comesa per l'empresa.

EL CONFINAMENT O CONTAGI PER COVID ES CONSIDERA ACCIDENT LABORAL

Degut a la situació excepcional que estem vivint, provocada per la COVID, també de forma excepcional es considerarà en situació assimilada a accident laboral, els períodes d'aïllament o contagi dels treballadors.

La durada d'aquesta prestació excepcional serà des de l'aïllament i fins l'alta.

La data de la baixa serà quan es dictamini l'aïllament o contagi del treballador, encara que el parte de baixa s'expedeixi amb posterioritat a aquesta data.

Tindran dret a aquesta prestació de baixa les persones que es trobin treballant per compte propi o aliè, o donada d'alta en qualsevol dels règims de la Seguretat Social en el moment del fet causant de la baixa.

No se exigirà el període de carència habitual de 180 dies de cotització mínima, per tenir accés a la prestació en cas de baixa mèdica per COVID.

Si s'haguessin emès partes de baixa per COVID anteriors a la publicació del Decret que ho regula, amb la consideració de malaltia comú, aquests seran reconvertits d'ofici per l' INSS a la contingència d'accident laboral.

PUNTS IMPORTANTS A TENIR EN COMPTE:

Fins que no hagi una millor regulació del protocol del tràmit de baixes mèdiques per COVID, es el treballador que hagi estat confirmat en situació d'aïllament o contagi, qui haurà de sol·licitar a la Inspecció Mèdica de la seva Comunitat Autònoma el document o PARTE DE CONFIRMACIÓ D'AILLAMENT, decretada pel metge o centre sanitari que l'hagi informat de la situació, per poder iniciar el tràmit de prestació econòmica.

En cap cas existeix la obligació de teletreballar estant de baixa mèdica.

L'acomiadament que es produeixi estant en situació de baixa per COVID es considerat NUL o IMPROCEDENT.

Les empreses NO PODEN EXIGIR a ningú probes d'aquestes característiques per ser contractat (existeix normativa espanyola i europea).

El treballador que havent estat informat de que es portador del virus o no complint la quarantena preventiva, vagi al seu lloc de treball posant en risc de contagi a la resta de companys, pot ser acomiadat de forma disciplinària.



Ja tenim LOTERIA DE NADAL 2020
Preu butlleta : 5,- euros

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