

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)

TENIU A LA VOSTRA DISPOSICIÓ ELS CALENDARIS 2021 MIDA BUTXACA, FOLI O MÉS GRAN SI HO DEMANEU.

PANERES DE NADAL 2020

La panera del PRIMER PREMI, amb el número de butlleta **897**, ha estat per a una afiliada de la RESIDÈNCIA FUNDACIÓ SANTA OLIVA d'Olesa de Montserrat.

La panera del SEGON PREMI, amb el número de butlleta **095**, ha estat per a un afiliat de l'empresa SYNCOTECH d'Esparreguera.

ENHORABONA COMPANYS!



LOTERIA PREMIADA! 4 euros per butlleta. Els pagaments es faran del 7 de gener al 22 de març prèvia presentació de la butlleta corresponent.

28 gener 2021



 www.facebook.com/ULTsindicat

butlletí informatiu gratuït

www.ultsindicat.com

ult@ultsindicat.com

telf: 93 515 95 79

¿NOS PUEDEN PASAR DE ERTE A ERE?

Es una de las mayores preocupaciones que nos han trasladado los trabajadores afectados por un ERTE.

Las medidas que se han tomado está claro que tenían la intención de evitar el desastre laboral del año 2008, por ese motivo se ha facilitado que las empresas puedan acceder a los ERTES (suspensiones temporales de empleo) para evitar los ERE, que son despidos masivos de trabajadores.

Un despido es un despido, pero un ERE es un EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO, es decir, no se cierra la empresa sino que se rescinde el contrato a una parte de la plantilla, cuyas indemnizaciones se deben negociar con los representantes de ambas partes.

Para aplicar un ERE, primero la empresa debe finalizar el ERTE y luego iniciar el trámite del ERE, en el que los trabajadores perciben las indemnizaciones por despido.



Y algo que a veces no se tiene en cuenta es que nos pueden despedir estando en ERTE.

No se ha de olvidar que al ser una suspensión temporal, se mantiene la relación laboral y cualquier acción del trabajador que ocasione perjuicio a la empresa, puede conllevar el despido disciplinario de ese trabajador, aún estando en ERTE.

Lo que está prohibido por ley (RDL 9/2020) es que las empresas despidan a un trabajador por causas objetivas derivadas de la COVID-19. Si se diera el caso, el trabajador debe reclamar judicialmente para conseguir la nulidad o la improcedencia de ese despido.

EXCLUSIÓ I DISCRIMINACIÓ AL PERSONAL DE RESIDÈNCIES DE GENT GRAN A CATALUNYA

La presidenta del Comitè d'empresa d'una residència de gent gran d'Olesa de Montserrat, afiliada al sindicat Unió Lliure de Treballadors, va presentar recurs en nom i representació de totes les seves companyes contra la Resolució del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, referent a la prestació d'un complement de productivitat extraordinari, per haver prestat serveis en període de COVID-19.

En la Resolució s'exclou, i per tant es discrimina, el personal de neteja, bugaderia, cuina, recepció i administració, quan reuneixen tots els requisits i han estat igualment exposats al risc de contagi en el mateix període.

El Departament de Treball NO ha tingut en compte que sense ells la tasca del personal sanitari i el funcionament de les residències hauria estat impossible. Tampoc ha valorat que la seva exclusió suposa incórrer en una greu discriminació, contraria al principi d'igualtat i no discriminació en l'àmbit laboral, amb el que el Departament de Treball estaria incomplint diferents normatives laborals nacionals i europees, emparades per sentències judicials.

ULT ha informat als seus delegats i afiliats/afiliades de residències de gent gran, que també van presentar recursos individuals, reclamant el dret que tenen a no ser exclosos ni discriminats, sol·licitant el complement extraordinari per COVID-19, ja que han estat exposats al mateix risc de contagi que la resta de companys.

A data d'aquesta publicació el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies encara no ha donat resposta.

EL FRIO ES UN RIESGO LABORAL

En el periodo de invierno muchos trabajadores realizan sus funciones en espacios al aire libre o en zonas exteriores de las empresas, viviendo situaciones de riesgo y penosidad ante las bajas temperaturas que deben soportar.

Ante los avisos que han llegado en este mes de enero sobre «la ola del frío del siglo» y «las intensas nevadas en lugares insospechados», es bueno recordar que, para cuando se trabaja en condiciones de frío extremo, con temperaturas bajo cero, existe una ley (RD1561/95) que regula como deben ser las jornadas de trabajo y los descansos, por ejemplo para trabajos en cámaras frigoríficas:

Entre 0 y -5º debe hacerse una pausa de 10 minutos cada 3 horas. Entre -6º y -18º debe hacerse una pausa de 15 minutos cada hora. Inferior a -18º debe hacerse una pausa de 15 minutos cada 45 minutos.

Lógicamente estando protegido con la ropa adecuada y facilitada por la empresa, hecho que consta, o debería constar, en los Planes de Prevención de las empresas. Incluso las Mutuas laborales hacen recomendaciones para trabajos al aire libre con bajas temperaturas:

- Utilizar ropa que evite la transpiración
- Llevar varias capas de ropa y que la externa repela el agua
- Abrigarse bien pies y manos para evitar el enfriamiento localizado
- Sustituir la ropa húmeda por ropa seca.
- En trabajos de exterior utilizar crema protectora y protector labial
- Mantenerse activo y en movimiento
- Evitar el contacto con superficies metálicas frías
- Utilizar herramientas con mangos recubiertos de material aislante
- Hidratarse ingiriendo líquidos calientes, sin cafeína
- Alternar tareas en ambientes fríos con trabajos de interior
- Realizar pausas en zonas más cálidas para recuperarse
- Realizar el trabajo durante las horas centrales del día

Los trabajadores lo tenemos claro, esperamos que las empresas también.



EL TELETRABAJO: QUÉ ES Y QUIÉN PAGA LOS GASTOS

La normativa actual dice que «el trabajo a distancia deberá ser sufragado o subvencionado por la empresa, en cuanto a costes relacionados con equipos y medios necesarios para el desarrollo de la actividad», pero todavía no hay nada regulado, se está a la espera de que los dos sindicatos que NO nos representan a todos los trabajadores, lo negocien con la patronal.

Se hizo de forma exprés, un Decreto-Ley por la situación de pandemia y las restricciones de movilidad, para evitar los contagios, por lo que se ha disparado el teletrabajo, que antes ni existía en España, por lo que se le ha de buscar su sitio dentro de la legalidad laboral.

Pero se plantean dudas importantes que posiblemente compartamos con vosotros:

¿Qué es teletrabajo? Desde luego no es trabajar media jornada desde casa o un día entero de vez en cuando. Es un punto importante que se nos tendrá que aclarar.

¿Quién pagará los gastos que ocasione el teletrabajo? La normativa actual deja claro que debe asumir todos los gastos la empresa, pero ¿se les podrá obligar a las empresas a que faciliten medios, herramientas, mobiliario adecuado además de gastos -incluidos seguros-, si es el trabajador quien elige trabajar desde casa? Es más ¿podrá elegir el trabajador, o se le impondrá?

¿Es necesario acuerdo entre empresa y trabajador? Sí. Mejor que exista un acuerdo firmado por ambas partes, hasta que no se recoja en convenio colectivo, aunque sabemos que el convenio recogerá el «mínimo obligatorio para el desarrollo de la actividad», mejor dejar claros todos los detalles, incluido las horas de actividad en que el trabajador estará a «disposición» de la empresa desde su domicilio.

¿Será obligatorio un registro horario? Suponemos que si, porque de algún modo se le va a exigir al trabajador que garantice su disponibilidad horaria.

¿Será voluntario o nos pueden obligar? En principio se prevé que sea voluntaria y claro está que debe poder ser reversible, es decir que se pueda pasar de trabajo presencial a teletrabajo y viceversa.

¿Como controlarán las empresas el teletrabajo? Lo ignoramos. ¿Con cámaras?, ¿con llamadas constantes?. Como sea viene la siguiente pregunta: ¿se respetará la intimidad del trabajador?

ELS ACOMIADAMENTS PODEN TRIBUTAR EN RENDA SI NO PASEN PER CMAC

L'article 7 de la Llei de IRPF diu que seran exemptes de tributar les indemnitzacions percebudes pels treballadors a causa d'un acomiadament, sempre que no es superin els límits assenyalats a l'Estatut dels Treballadors.

Però Hisenda insisteix perquè quedi clar a tothom, que si els acomiadaments no son reconeguts en un CMAC o amb sentència judicial, tributaran en renda com un salari, posi el que posi la carta d'acomiadament.

El sentit d'aquest canvi en la normativa, va venir per tal d'evitar els acomiadaments «pactats» entre empreses i treballadors, i Hisenda no solament es va limitar a fer aclariments en Consultes Vinculants, sinó que va modificar, fins i tot l'article de la Llei.