

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)

PANERES DE NADAL 2021

La del primer premi ha estat per un afiliat d'el Bruc, ENHORABONA COMPANYY!!

La del segon premi va ser a les butlletes amb que van obsequiar als afiliats, la Secció Sindical-ULT de l'empresa INOVYN (Martorell).



31 gener
2022



www.facebook.com/ULTsindicat

butlletí informatiu gratuït

www.ultsindicat.com

ult@ultsindicat.com

tel. 93 515 95 79

LA NOVA BAIXA MÈDICA PER COVID

Per tal de descongestionar de càrrega burocràtica als metges de família i agilitzar els tràmits de baixes i altes mèdiques per a treballadors malalts de COVID, de forma excepcional i temporal, el Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya ha aprovat el següent:

La Baixa laboral: es podrà obtenir a través de:

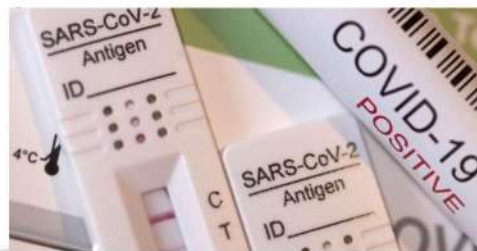
- La Meva Salut, pàgina citasalut.gencat.cat, apartat "síntomes"
- Trucant al telèfon 061
- O amb una trucada a les farmàcies que col·laborin amb Salut.cat

L'Alta laboral: es donarà al mateix moment que la Baixa, per a set dies després.
En tots els casos: qui demani la baixa laboral haurà de donar informació sobre:

- Tarja sanitària, marca de test del positiu i data en que se l'ha fet.

Com veieu, per algun treballador pot resultar una complexitat poder comunicar i accedir a la baixa mèdica, per això, en cas de donar positiu en COVID i restar a casa aïllat i en quarantena, per justificar la situació a l'empresa i no ser acomiadat per incompareixença al lloc de treball, et recomanem unes passes a seguir, per deixar constància escrita i evitar acomiadament o sanció, t'assenyalem quines:

- 1- AVISAR per e-mail a l'empresa que ets positiu en COVID i que has de romandre aïllat.
- 2- CONTACTAR amb el teu centre de salut a través de "LA MEVA SALUT" per explicar la situació i sol·licitar la baixa mèdica.
- 3- EL METGE pot expedir la baixa mèdica via telemàtica, amb el que ja la pots enviar a l'empresa.
- 4- DE FORMA EXCEPCIONAL els metges poden EXPEDIR BAIXES MÈDIQUES AMB EFECTE RETROACTIU.
- 5- En cas de baixa mèdica per ACCIDENT LABORAL, es procedirà com es habitual, amb el trasllat del treballador a l'hospital o Mútua que correspongui.



QUE NO ENS ENGANYIN AMB LA REFORMA LABORAL

Els que ara es posen medalles pel poc que han modificat de la reforma laboral de 2012, es pensen que els treballadors no tenim memòria, que hem oblidat qui la va signar i perquè.

Es important recordar que la REFORMA LABORAL va començar quan CEOE i CEPYME (empresaris) i CCOO i UGT ("part social") que suposadament defensava els interessos dels treballadors, amb el vist i plau dels governs de torn, van signar el següent: "I ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA 2010, 2011 Y 2012" (BOE de 22/02/2010) amb una important retallada de drets laborals i socials que havien de ser aplicats de l'1 de gener de 2010 fins 31 de desembre de 2012.

Passat un temps, quan van veure que s'havia generat malestar a les empreses, i davant les baixes d'afiliació als dos sindicats, les parts van signar el 28 d'octubre de 2011 un "COMPROMISO DE ACTUACIÓN" per assegurar que s'aplicaria la part encara pendent, es a dir, TOTES les parts es van comprometre a mantenir els primers acords pactats.

"II ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA 2012, 2013 Y 2014" (BOE de 06/02/2012). Tot i veient la pèrdua de drets dels treballadors i mentre CCOO i UGT convocaven a grans manifestacions al carrer en contra de la reforma laboral, les mateixes parts que havien signat el primer acord al 2010, estaven signant en despabros el segon acord, amb el compromís de continuar retallant drets en els anys 2012, 2013 i 2014.

Ho van poder redreçar en la signatura dels següents acords, però tampoc ho van voler fer.

"III ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA 2015, 2016 Y 2017" (BOE de 20/06/2015)
"IV ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA 2018, 2019 Y 2020" (BOE de 18/07/2018)

No ens inventem res, qui ho vulgui comprovar pot mirar els BOE de referència.

QUE VA REPRESENTAR PELS TREBALLADORS AQUESTA RETALLADA DE DRETS = RES DE BO

No es va incrementar la contractació: sinó que va facilitar l'acomiadament individual o per ERE

Es va incrementar la temporalitat: S'acomiadaven indefinits amb indemnització mes baixa, per contractar-los temporals.

Passa al treballador la càrrega de la prova: es a dir, es el treballador qui ha de demostrar que no existeix el motiu al·legat per l'empresa.

Es va reduir la prestació d'atur: del 80% els primers sis mesos va passar al 70% i del 60% a partir del setè mes al 50%.

Quedar totalment a disposició de l'empresa: amb una flexibilitat sense límits i amb drets i garanties retallades.

QUE VA REPRESENTAR PELS EMPRESARIS AQUESTA RETALLADA DE DRETS

Podien acomiadar mes barat: improcedent de 45 a 33 dies per any.

Podien presentar ERES en previsió de pèrdues a un any vista, sense haver de demostrar-les.

Podien modificar les condicions de treball: salari, horari, torn, etc. de forma temporal o permanent per causes organitzatives.

Si el treballador demanava la rescissió de contracte, li pagarien indemnització mes baixa.

Podien fer períodes de prova d'un any sense indemnització, acomiadant quan faltés una setmana. El cas més sonat va ser d'un treballador que van acomiadar 8 dies abans de l'any, perquè "no havia superat el període de prova" portant pneumàtics d'un lloc a l'altre, va ser una jutgessa qui va posar per escrit que amb aquesta reforma, a més de saltar-se el sentit comú es saltaven normes europees.

Podien fer contractes temporals consecutius durant 24 mesos, després 3 mesos a l'atur i tornar a començar.

Els convenis d'empresa (pactats) tenien prioritats sobre el sectorial o estatal.

Podien inaplicar conveni sols informant d'una possible disminució d'ingressos o productivitat.

Podien disposar dels treballadors "a la carta".

(continua a la pàgina següent)

QUE VA REPRESENTAR PER CCOO I UGT AQUESTA RETALLADA DE DRETS

Portes obertes a tots els sectors de negociació, per concedir facultat discrecional a les empreses avalant una flexibilitat sense límits, en perjudici dels treballadors.

Assegurar-se el control de la formació subvencionada (Comissió Tripartita).

Compartir el control de Mútues d'empresa.

Ser accionistes de "Fundacions" gestionades amb diner públic: en Prevenció de riscos, d'Arbitratge, Sectorials, Fons de pensions, Asseguradores mèdiques, etc.

Aconseguir subvencions anuals: entre 2011 i 2020 CCOO i UGT s'han repartit 73,94 milions d'euros (en premsa el 04/04/2021), per això sols els hi cal mantenir la estadística d'afiliació, no fent constar les baixes dels molts treballadors que s'han desafiliat decabuts.

Com a pagament del que han signat per 2022 se'ls incrementen les subvencions en un 56,30% (en premsa el 02/11/2021)

LA REFLEXIÓ I CONCLUSIONS SON A LES VOSTRES MANS,
PER A NOSALTRES ESTÀ CLAR: **EXISTEIX ALTRE FORMA DE FER SINDICALISME!**

IPC PARA 2022

La variación del IPC para 2022 es: **6,50% ESTATAL** y **6,10% en CATALUNYA**
(El IPC no superaba el 6% desde el año 1991)

PENSIONISTAS:

El incremento de pensiones que ya se ha aprobado para 2022 es del **2,50%**

El incremento de pensiones mínimas y NO contributivas para 2022 es del **3,00%**
(BOE nº 312 Ley 21/2021, de 28 de diciembre)

ASALARIADOS:

El incremento salarial que se está negociando con la "parte social" es sobre el **2%**

