

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).

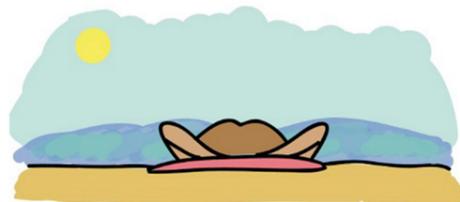
Serveis no laborals: (cost reduït pels afiliats) Accidents de circulació, Responsabilitat Civil, reclamació de danys, separacions i divorcis, comunitats de veïns, herències, etc.

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)

HORARI DEL MES D'AGOST

De 10:00 a 13:00 i de 16:00 a 19:00
(divendres tancat)

Setmana del 12 al 18 TANCAT PER VACANCES



Us recordem les dades per la campanya de RENDA-2018 (a confeccionar en 2019)

A partir del:

02 d'abril de 2019: inici declaracions de renda

06 de maig de 2019: Sol·licituds cita prèvia per fer la renda a Hisenda

26 de juny de 2019: Finalitza el termini per domiciliar els pagaments per Banc

30 de juny de 2019: Final declaracions de renda



Recordem que els afiliats al sindicat UNIÓ LLIURE DE TREBALLADORS:

- Tenen dret a la confecció de la seva renda gratuïta.
- Poden deduir el 100% de les quotes d'afiliació pagades en 2018
- Poden recollir des del mes de març la informació dels documents necessaris.
- Poden demanar cita prèvia en el sindicat a partir del 02 d'abril en horari d'oficina otrucant al telèfon 93 515 95 79, o per mail a ult@ultsindicat.com, o presencialment de 10:00 a 13:00 hores (matins) i de 16:00 a 19:00 hores (tardes).

23 maig 2019



 www.facebook.com/ULTsindicat

butlletí informatiu gratuït

www.ultsindicat.com

ult@ultsindicat.com

telf: 93 515 95 79

ACTUALITATS LABORALS A PARTIR DEL 1 D'ABRIL - 2019

PERMÍS DE PATERNITAT: Ja es efectiva l'ampliació a vuit setmanes del permís de paternitat. Aquest permís es retribuint al 100% de salari i es intransferible. Està previst que aquest permís sigui progressiu en el temps, es a dir que per l'any 2020 sigui de dotze setmanes i per 2021 de setze, igual que el de les mares.

PERMÍS DE LACTÀNCIA: S'amplia fins els dotze mesos.

Conciliació per cura de fills fins a 12 anys: Els treballadors tenen dret a l'adaptació, durada i distribució de la seva jornada de treball per tenir cura dels fills, d'un familiar o persona discapacitada que estigui al seu càrrec.

CONTRACTES D'INTERINS: En cas d'acomiadament la indemnització serà igual a la de un treballador fixe, tot i que en el contracte consti indemnització de 12 dies, es considerarà una clàusula abusiva i es considerarà fet en frau de llei el que provocarà que el contracte el consideri indefinit.

SUBSIDI MAJOR DE 52 ANYS:

- Es torna al dret al subsidi a l'edat de 52 anys enlloc del 55.
- S'anul·la el requisit de sumar les rendes familiars i torna a dependre de les rendes pròpies del treballador sol·licitant.
- Es torna a la cotització del 125% del topall mínim de cotització establert cada any per la Seguretat Social.
- Es torna al dret del 100% de subsidi encara que s'hagi fet jornada parcial
- S'anul·la el requisit de la cotització prèvia dels 90 dies.
- Es garanteixen els períodes cotitzats a efectes de jubilació.



ELS DELEGATS FANTASMA DELS GRANS SINDICATS

Arrel del tancament de tantes empreses per motiu de la crisi, quasi 80.000 delegats han deixat de ser-ho a efectes oficials, però els sindicats no els han donat de baixa, pel que, a efectes "oficiosos", continuen tenint la majoria de la representació a les empreses.

Es una dada important, i no només a efectes de negociació de convenis, de signatura de reformes laborals i negociació (o venda) de drets socials, sinó també a efectes de les subvencions per representativitat que aquests sindicats reben de l'Estat. Perquè, tenint en compte que el total del representants sindicals a principis de 2018 és aproximadament d'uns 260.000, mantenir o anular als delegats "fantasma" faria variar de forma important l'estadística de representativitat.

Segons els càlculs fets per la "Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF)" amb base a les dades facilitades per l'INE, ha resultat que el 30,76% de delegats sindicals son representants "fantasmes" d'empreses que ja no existeixen.

Això si, els dos grans sindicats s'afanyen força a donar de baixa de qualsevol registre als delegats d'altres sindicats, tan bon punt coneixen que l'empresa ha tancat.

Son formes de treballar que donen per a molta reflexió...

GOVERN I QUI GOVERN LES PENSIONS ES DEFENSEN

El passat 5 d'abril la UNIÓ LLIURE DE TREBALLADORS (ULT) va estar convidada pels membres de MAREA PENSIONISTA a participar a la xerrada que es va dur a terme a la Casa de la Cultura d'Olesa de Montserrat.

Es va tractar sobre pensions actuals i futures amb l'eslògan "GOVERN I QUI GOVERN LES PENSIONS ES DEFENSEN". La intervenció de la ULT va ser en referència a la "BRETXA DE GÈNERE" i la afectació que té la discriminació salarial entre homes i dones a l'hora de la pensió.

Vam veure allà a molts dels nostres afiliats als que volem agrair l'assistència.



CUANDO EL JEFE ACOSA AL TRABAJADOR

Cuando un jefe acosa a un trabajador se le conoce como "bossing". La base del bossing es la misma que la del mobbing: agredir al trabajador (la víctima) con una finalidad que este no es capaz de identificar.

El mobbing suele ser ejecutado por un grupo de personas contra una determinada, y entre ese grupo puede haber jefes y compañeros de trabajo. El bossing, en cambio, es un acoso que ejerce siempre un superior, es decir una persona que es la que coordina el trabajo por lo que puede tipificarse como una agresión hacia el trabajador.

La causa habitualmente tiene un interés material y es por eso que entender esta causa no justifica ni disculpa nunca los actos cometidos contra el trabajador. El jefe acosador puede incluso pretender hacer entender al trabajador que "tiene" que comportarse así con él porque no hace bien la cosas, cuando lo que pretende realmente es presionar al trabajador para que sea él quien renuncie a su trabajo, y así lo que se quiere es ocultar el verdadero motivo, que es puramente material, como por ejemplo evitar una subida de salario, de categoría o el coste del despido.

Las empresas que consienten que cargos superiores ejerzan "bossing" contra sus empleados demuestran un claro comportamiento disfuncional que les puede acarrear serios problemas. Este tipo de comportamiento puede llegar a tipificarse como delito, puesto que es importante la afectación que tiene ese acoso en el empleado, ya que puede provocarle una desestabilización en la realización de su trabajo e incluso crearle un estado de ansiedad que afecte a su salud llegando, incluso, a incapacitarlo.

Cómo actuar para evitar el bossing:

- Exigir a la empresa que todas las notificaciones al trabajador se hagan por escrito.
- Solicitar la presencia e intervención del representante legal de los trabajadores.
- Denunciar a la Inspección de Trabajo y a la gerencia de la empresa el acoso de ese superior.
- El compañerismo es importante para evitar estas situaciones y denunciarlas en cuanto se detectan.

Lo que le están haciendo a tu compañero también te lo pueden hacer a ti.

