



Nº 81

Índice

- Perspectivas para 2015
- Plan de Pensiones
- Reforma IRPF
- El Constitucional avala la reforma laboral

ugt.comunicaciones

@ugtcom

#BOLETINTDE81



Perspectivas para 2015

Tras la imposibilidad de prórroga del convenio porque la empresa ha rechazado la propuesta, como dice en la prensa "porque el actual convenio colectivo no le sirve, le supone un corsé para afrontar los cambios que prevé realizar el año que viene".

UGT solicitó extender un año más la vigencia (hasta el 77% de la representación del Comité Intercentros lo solicitó) porque, tal como dijimos en la Comisión de Negociación Permanente, "nos ha permitido adaptarnos a los cambios impuestos por la reforma laboral sin merma de nuestras condiciones laborales, y contiene mecanismos suficientes para hacer frente a cualquier contingencia de forma negociada".

Pero hay quien se escandalizaba simplemente por solicitar esa prórroga, convocando incluso movilizaciones antes de que ni siquiera se comenzara la preceptiva negociación, que ni llegó a producirse; a la vez se proponía "negociar" un nuevo convenio por parte de quienes jamás han negociado ni firmado acuerdo alguno en la larga historia laboral de Telefónica. O lo que es lo mismo: no han participado en ni una sola cláusula de la Normativa Laboral, esa que se les llena la boca defendiendo.

Y desde entonces se van marcando ya, claramente, distintos posicionamientos: por un lado preparar propuestas y alternativas para una nueva negociación (es lo que va a hacer UGT); frente a esto, está la opción de plantear un escenario de negociación ficticio diseñando una plataforma que ni en los años ochenta hubiésemos podido plantear seria y coherentemente (pues su fin es no acordar nada); pero también se puede abrir una peligrosa tercera vía, la más temeraria: esperar el vencimiento del convenio y que la empresa "nos diga qué nos quiere hacer" partiendo de unos mínimos jamás conocidos en el marco de la novicia reforma laboral.

Está claro que debemos llegar a acuerdos, de otra manera nos veríamos arrastrados a una desregulación nunca conocida en nuestra empresa, con todas sus consecuencias. De la misma

forma que llegar a la negociación simplemente rechazando lo que no nos guste y sin aportar alternativas es altamente peligroso, porque el tiempo esta vez juega en nuestra contra. Nosotros aspiraremos a lo máximo, con la misma actitud de coherencia y realismo con que hemos afrontado las últimas negociaciones, respetando nuestras líneas rojas marcadas por las garantía del empleo y los derechos económicos y sociales. Vamos a abordar plenamente la negociación de un convenio nuevo, con todo el trabajo previo que requiere de interlocución, asesoramiento legal y posicionamiento político-sindical, creemos que es la mejor garantía de éxito y es lo que la plantilla de Telefónica de España necesita en estos momentos.



Nosotros aspiraremos a lo máximo, con la misma actitud de coherencia y realismo con que hemos afrontado las últimas negociaciones, respetando nuestras líneas rojas marcadas por las garantía del empleo y los derechos económicos y sociales

De hecho la normativa laboral que tenemos no es más que es fruto de lo acordado en los convenios firmados hasta la fecha: si queremos mantenerla o mejorarla es necesario llegar también a acuerdos. Lo contrario sería renunciar a nuestros derechos consolidados y someternos voluntariamente, sin resistencia, a la desregulación laboral que rige en nuestro país, de la que todos conocemos sus consecuencias: paro, precariedad e indefensión.

Plan de pensiones de empleados

Valor del punto a fecha de cierre	16,47 €
Valor del punto a 31/12/2013	15,78 €
Rentabilidad acumulada año 2014	4,39%
Rentabilidad anualizada desde el inicio	4,79%

REFORMA DEL IRPF

Ya hemos comentado ampliamente esta Reforma en numerosos informes que están a disposición de cualquier trabajador que quiera acercarse a consultar a nuestros delegados. Por eso sólo vamos a repasar algunos puntos.

Como novedad figura un cambio en la tributación de las indemnizaciones por despido obligatorio tras las críticas especialmente de UGT: tras el diálogo y el acuerdo mantenido se aumenta de forma significativa el mínimo exento hasta los 180.000 euros, de forma similar a la legislación foral navarra y vasca (Guipúzcoa). Recordemos que en el borrador de la reforma fiscal, la indemnización exenta inicialmente planteada era de 2.000 euros por año trabajado.

Esta medida entrará en vigor el 1 de agosto de 2014 y no el 20 de Junio de 2014, fecha del anteproyecto, para evitar la retroactividad y la arbitrariedad de los poderes públicos, como desde UGT denunciábamos en nuestro anterior informe.

Las indemnizaciones superiores a 180.000 euros tampoco tributarán en su totalidad, pues sólo tributará el exceso. Por otra parte, al tratarse de rentas obtenidas de forma irregular en el tiempo (más de dos años), el importe de indemnización sujeta se reduce en un 30 por 100.

Además, el Proyecto de Ley contempla la posibilidad de aplicar este coeficiente de reducción a las indemnizaciones que se obtengan de manera fraccionada en varios años. Recordemos que el Anteproyecto de Ley no contemplaba esta posibilidad. Además las empresas podrán seguir deduciéndose los despidos en el Impuesto de Sucesiones.

Con la legislación actual de IRPF, la indemnización por despido estaba exenta en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores y un importe equivalente en el caso de despidos colectivos. Con la nueva propuesta presentada en el Proyecto de Ley, que modifica el anteproyecto, aunque la exención por despido es inferior a la actualmente vigente, quedan cubiertos la mayoría de los trabajadores/as de sueldos altos y medios y con mucha antigüedad.

Se sustituye así mismo la reducción por rendimientos de trabajo para rentas superiores a los 13.260 €/año (que era de 2.652,00 €/año) por una nueva reducción de 2.000 €/año por rendimientos de trabajo para rentas superiores a 14.400 €/año. Con este cambio, estos contribuyentes, que suponen la inmensa

mayoría de las rentas del trabajo, sufrirán una pérdida de unos 600 € de los que se servirá el gobierno para "compensar" la rebaja de

tipos
imposi-

tivos.

También es novedad que se suprime la exención de los primeros 1.500 € de



dividendos percibidos por Sociedades en el año, quedando a partir de 2015 sometidos a tributación dentro de la base liquidable del ahorro, igualando a pequeños ahorradores con grandes accionistas.

En general se mantiene así mismo la exención de IRPF de determinadas retribuciones en especie (aportaciones empresa al plan de pensiones, seguro médico privado hasta 500€ /anuales por asegurado, plus guardería o ayudas escolares...). No obstante, pasan a tributar las acciones entregadas gratuitamente a los empleados o a precio inferior a mercado, que actualmente no tributaban.

En los planes de pensiones se elimina el límite relativo del 50% de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas vigente para mayores de 50 años, reduciéndose a un 30%, y el límite absoluto de los 10.000€ o 12.000€ en función de la edad, pasa a ser sin distinción de edad, la menor de la cantidad de una deducción máxima del 30% del rendimiento de trabajo o un límite efectivo de 8.000 € por año.

El Constitucional avala la Reforma Laboral.



El Tribunal Constitucional avala la agresión a los derechos laborales y a la negociación colectiva llevada a cabo por la reforma laboral del PP: el fallo de la sentencia dictado en el recurso de inconstitucionalidad planteado por el Gobierno de Navarra, ratifica la pérdida de poder de la negociación colectiva como instrumento de regulación de las relaciones laborales frente al poder unilateral del empresario, obviando el papel que la misma tiene que desempeñar en el Estado Social y democrático de Derecho que proclama nuestra modelo Constitucional.

Permitir como hace ahora el Tribunal Constitucional que se inaplique un convenio colectivo simplemente con el Voto de la Administración es retrotraernos a época predemocráticas de las relaciones laborales e ignorar el pronunciamiento de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en la Queja presentada por CCOO y UGT sobre la reforma laboral que expresamente ha señalado que: "para conseguir y conservar la confianza de las partes, todo sistema de arbitraje debería ser realmente independiente, es decir que los resultados de los arbitrajes no deberían ser predeterminados por criterios legislativos."