SRT INFORMACIÓN

Nº 47 - Enero 2024 - srtcat.org

“Los empleados de Applus+ seguimos perdiendo poder adquisitivo, también en 2023”

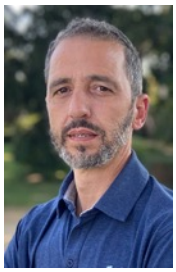
La concatenación de crisis económicas en los 23 años que llevamos de siglo ha tenido un efecto dramático sobre los trabajadores en general y en particular sobre los empleados de Applus+ Iteuve en Catalunya. Tanto es así que el poder de compra que tenemos los asalariados este 2023 es inferior al que teníamos en el año 2003. Desde entonces, los precios del consumo han repuntado un 58% aprox, mientras que los sueldos negociados en nuestros convenios colectivos ni de lejos se han acercado a esta cifra.

Para el pasado año 2023 la subida salarial firmada en el actual convenio recoge un 2,75%. Una limosna que no alcanza para compensar el incremento de los precios del consumo que alcanzaba el 3,8% de media hasta noviembre de 2023. Además, todo apunta a que si se cumplen las previsiones de inflación para 2024 (un 3,4%, según espera la Comisión Europea) los empleados de Applus+ Iteuve en Cataluña volveremos a perder poder de compra también en 2024 ya que la limosna salarial para este año es también del 2,75%.

Y llueve sobre mojado porque el 2022, el primero de vigencia del actual Convenio, se confirma como el de la gran devaluación de los salarios de los empleados de Applus+ Iteuve en Catalunya. Los sueldos repuntaron solo un 3,5% en 2022, mientras que la inflación promedio el año 2022 ascendió hasta el 8,4%. Es decir, los precios crecieron tres veces más rápido que los salarios, una circunstancia que ha provocado la mayor devaluación de los salarios en la historia reciente desde que existe representación de los trabajadores en la empresa.

Desde S.R.T. ya anunciábamos hace dos años que entendíamos que la negociación del nuevo convenio tendría que recuperar la pérdida de poder adquisitivo, pero esta no fue la prioridad del único sindicato firmante del actual convenio colectivo y ahora los empleados de Applus+ Iteuve en Catalunya seguimos pagando las consecuencias de ese acuerdo “vergonzoso”

Este diálogo social, mal llamado por los grandes sindicatos, nos ha traído hasta aquí y es necesario cambiar la pérdida de poder adquisitivo que firman convenio tras convenio. El Sindicato Reformista de Trabajadores es la herramienta que ponemos a vuestra disposición para frenar este despropósito de pérdida de poder adquisitivo y os animamos a sumaros y seguirnos para ser cada día más las personas las que formemos parte de este sindicato para ser muchos y hacerlo juntos.



Gregori Bezares
Secretario General

“El Sindicato Reformista de Trabajadores es la herramienta que ponemos a vuestra disposición para frenar este despropósito de pérdida de poder adquisitivo”.

Calendario laboral 2024

“INSUFICIENTE PARA AVANZAR EN DERECHOS”

La empresa ha dejado pasar un año más sin negociar ni abordar la petición del Comité de Empresa de reducir el exceso de horas que realizan los empleados de iteuve con respecto al número máximo de horas que marca el Convenio Colectivo del Sector.

La empresa se ha negado a que por ejemplo el sábado 3 de agosto, sea un sábado que no se trabaje y así reducir el exceso de horas que contiene el calendario laboral 2024. Por otro lado, la empresa alargara el periodo vacacional de seis semanas hasta el 16 de septiembre, cuando el calendario escolar señala como inicio del curso la primera semana del mes de septiembre. Con esta imposición obliga a los trabajadores que tengan el segundo turno de vacaciones a no conciliar su vida familiar y laboral o a renunciar a una semana de vacaciones.

Mientras algunas empresas abordan la implantación de la JORNADA LABORAL SEMANAL DE 35 HORAS O INFERIOR SIN PÉRDIDA RETRIBUTIVA, Applus Iteuve excede las horas laborales en su calendario impuesto para el 2024 y muestra “cero interés” por la conciliación familiar y laboral. Se ha perdido otra oportunidad.

Applus Iteuve, este año a diferencia de otros años, el día 5 de enero también impone la jornada reducida para todos los centros de trabajo y se elimina la cláusula que daba la oportunidad a las estaciones de decidir si se trabajaba en jornada reducida o se abría a doble turno. Este 2024 se tendrá que cerrar por la tarde en todos los centros de trabajo, pero eso no quiere decir que los empleados que tienen turno fijo de tarde tengan que hacer forzosamente fiesta, ya que los días de fiesta los pueden escoger libremente tanto los empleados que van de tarde como los que van de mañana y será un tema organizativo que los directores de los centros tendrán que gestionar una vez que los empleados hayan solicitado sus vacaciones, todo ello para cuadrar el personal que trabaja cada día, sea del turno de trabajo que sea.

Jéssica Medina
Delegada del Comité de Barcelona

“Cada año el Comité de empresa solicita a todos los empleados que contabilicen las horas anuales que trabajan para que antes de final de año soliciten la compensación del exceso de horas que contiene el calendario laboral. Este año ante la actitud de la empresa de abrir el máximo de días y no compensar ese exceso de horas, este control es más necesario que nunca por lo que volvemos a solicitaros que controléis ese exceso de horas y que si necesitáis ayuda para ello no dudéis en poneros en contacto con algún delegado o delegada del Comité para que pueda ayudaros.

Applus+ indemniza a un trabajador que despidió por “ineptitud sobrevenida”

Cuando un trabajador después de pasar un periodo de tiempo prolongado de incapacidad temporal le dan el alta, estando o no recuperado y aun habiendo pasado tiempo desde la incorporación al trabajo, si el servicio de prevención redacta un informe cuyo resultado sea el no apto, la empresa podría proceder al despido, como es el caso del trabajador despedido por Applus+ en Barcelona en julio o como podría ser el de cualquiera de nosotros, ya que todos podemos estar expuestos a una situación como esta de sufrir un accidente y recuperarte con limitaciones.

En total Applus+ tendrá que pagar unos 43.000 euros de indemnización por despedir en julio de 2022 a un trabajador por ineptitud sobrevenida.

Este es el resultado de una larga lucha por reclamar una indemnización por el despido que realizó Applus+ de un trabajador que fue declarado no apto para su trabajo.

No es un caso aislado, recientemente otro trabajador de Barcelona ha tenido que ser también indemnizado por Applus+ ya que fue despedido por haber sido declarado no apto para su trabajo, donde además en este caso, se ha declaró el despido como improcedente.

Nos encontramos, tal y como ya anunciábamos hace unos meses, ante la existencia de indicios que determinadas empresas instrumentalizan la Vigilancia de la Salud como mecanismo para el despido. Ello es lo que se desprende de que muchas empresas prefieren despedir antes que adaptar las condiciones de trabajo o aplicar medidas colectivas que beneficien al conjunto de los trabajadores. La valoración de la aptitud para trabajar, puede ser un instrumento en manos de las empresas para despedir a los trabajadores, como es el caso de estos despidos en Applus+ y mucho nos tememos que no serán los últimos, pero que a nadie le quepa la menor duda que el Sindicato Reformista de Trabajadores hará todo lo que este en su mano para frenar esta aptitud y que no le saldrá gratis a la empresa.

Por otro lado, este sindicato está ejerciendo toda la acción sindical necesaria para que los trabajadores declarados aptos con restricciones se les adapte el puesto de trabajo y que Applus+ no ponga en riesgo la seguridad y la salud de estos empleados.

Pedro Gómez
Delegado de Prevención de Riesgos

“La «ineptitud sobrevenida» no puede ser una nueva forma de despido ni “encubierta” ni gratuita.