



SRT

INFORMACIÓN

Nº 48 - Mayo - 2024 - srtcat.org



“El IPC vuelve a subir en marzo”

Desde 2021, la alimentación se ha encarecido un 28,4 %, pero por encima de esta media, suben productos tan básicos como el aceite, la leche, los huevos o los cereales, entre otros.

Desde 2003, 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.

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.

1 de Mayo

“Mejores salarios y jornada de 37,5h”



La principal reivindicación del SRT para este 1 de Mayo es que los salarios mejoren.

Desde SRT 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. Tenemos que ser muchos y hacerlo juntos.**

Por otro lado, cuando hablamos de reducción de jornada laboral, parece ser que se hará en términos anuales y a través de la negociación colectiva y de los convenios. Que nadie se deje llevar por noticias “sensacionalistas”. Cada sector es un mundo y su productividad es diferente. El acuerdo sobre la reducción de la jornada laboral tendrá que acordarse en la negociación del próximo convenio colectivo del sector sin acuerdos “vergonzosos” firmados en solitario por un único sindicato, pero solo recordar una cuestión, el SRT lleva años pidiendo esta reducción de jornada anual en cada negociación de convenio, por lo tanto, tampoco es nada tan nuevo como algunos pretenden hacer ver, pero si una cuestión necesaria que ningún sindicato debería dejar de incluir en la próxima negociación de convenio colectivo de iteuves en Catalunya.



Gregori Bezares

Secretario General

“Es indispensable y urgente recuperar el poder adquisitivo perdido en este período 2021 – 2024. Sólo con una negociación colectiva que no esté condicionada por el Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva firmado por CCOO y UGT, se podrá frenar que nuestros salarios sigan perdiendo año tras año poder de compra

Así funciona el nuevo permiso retribuido de cinco días

En 2024, los trabajadores pueden disponer de un **permiso retribuido de cinco días por cuidado de familiares o convivientes**. Este permiso está regulado desde junio del año pasado, cuando fue publicado en el Boletín Oficial del Estado como parte del [Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio](#), que establecía **nuevas leyes en materia de medidas de conciliación familiar y laboral**.

Según establece el texto de la norma publicado en el BOE, los trabajadores tienen derecho a un permiso retribuido de cinco días **"por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad"**. También entran dentro del permiso "el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella".

Cinco días laborables según la justicia

Como esta nueva disposición legal [modifica el Estatuto de los Trabajadores](#), el permiso retribuido de cinco días **puede disfrutarlo cualquier trabajador**, independientemente de lo que se establezca su convenio sectorial o empresarial. Para poder disponer de los días, eso sí, **el trabajador debe cumplir las condiciones** por las que se dispensa este permiso y **comunicárselo por los canales adecuados y de forma previa y justificada** a la empresa.

En cuanto al carácter de los días, una sentencia reciente de la Audiencia Nacional establece que los cinco días del permiso **deben ser días hábiles**, y no naturales: solo cuentan los días laborables y no los fines de semana o festivos.

El adelanto electoral ha dejado en el tintero la nueva Ley de ITV

El adelanto electoral decretado por el presidente de la Generalitat, Pere Aragonès, ante la imposibilidad de tramitar los Presupuestos, comporta un parón durante varios meses del Parlament y, por tanto, de la actividad legislativa de la cámara catalana. Pero, además, también implica que decaiga un puñado de iniciativas en trámite. En concreto, son 17 proyectos de ley del Govern, y 49 proposiciones de ley impulsadas por los grupos parlamentarios.



Su hipotética aprobación dependerá de que **vuelvan a tramitarse** en la próxima legislatura y, en el caso de los proyectos de ley, que reciban el **visto bueno** del nuevo Ejecutivo catalán, una cuestión que obviamente no puede garantizarse.

Jéssica Medina

Delegada del Comité de Barcelona

“La Generalitat abordaba con este Anteproyecto de ley, uno de los “peores” escenarios. “El régimen de prestación del servicio de inspección técnica de vehículos en estaciones fijas sería el de autorización administrativa reglada, en el marco de un mercado de libre acceso. Por tanto, todo aquel operador que cumpla con los requisitos fijados en la norma debería ser autorizado, y la red de estaciones crecería y consecuentemente se incrementaría la competencia entre operadores.”



“Sanción a APPLUS ITEUVE TECHNOLOGY,S.L.”

La Sección de Relaciones Colectivas y Sanciones del Departament d’Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya ha CONFIRMARDO la sanción propuesta en el acta de infracción núm. I172023000141151 levantada por la Inspección Territorial de Trabajo en Girona en la empresa APPLUS ITEUVE TECHNOLOGY,S.L.



Hace meses que los delegados de prevención del Comité de Empresa de Barcelona habían solicitado en varias ocasiones tener la información de los riesgos del centro de trabajo de Puigcerdà donde se desplazan trabajadores del centro de Igualada de manera regular, así como poder acompañar al Técnico del SPM en las visitas periódicas que realiza al centro de Puigcerdà, pero APPLUS ITEUVE TECHNOLOGY,S.L. negaba de manera sistemática ese derecho de consulta y participación de los delegados de prevención del Comité de empresa de Barcelona.

Las actuaciones de comprobación efectuadas por la Inspección de Trabajo han permitido constatar que la empresa no había facilitado ninguna información de los riesgos del centro de trabajo de Puigcerdà a los/as delegados/as de prevención de las personas trabajadoras desplazadas desde Barcelona.

Por eso, a raíz de las actuaciones de comprobación de la Inspección de Trabajo ha quedado constatado el incumplimiento del derecho de información, consulta y participación de las personas trabajadoras desplazadas, a través de sus representantes, en relación con la información riesgos y de las medidas de protección y prevención del centro de trabajo de Puigcerdà.

Por otro lado, afirma la inspección que, no se puede presuponer que los riesgos inherentes a la actividad de inspección de vehículos son comunes en todos los centros de trabajo como manifiesta la empresa, sino que nos encontramos ante una situación que debe justificarse, como por ejemplo, aportando las evaluaciones de riesgos laborales efectuadas en cada centro de trabajo, hecho que no sucedía en el centro de trabajo de Puigcerdà. En otras ocasiones también la inspección de trabajo de Barcelona ha requerido a APPLUS ITEUVE TECHNOLOGY,S.L. para que realice estas evaluaciones en cada centro de manera individual.

Por otra parte, respecto a la interpretación empresarial que los delegados de prevención de la provincia de Barcelona no tienen derecho a la consulta y participación en relación con los riesgos del personal que representan desplazado en el centro de trabajo de Puigcerdà, porque este centro queda fuera del alcance de su representación, **afirma la La Sección de Relaciones Colectivas y Sanciones del Departament d’Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya que cabe decir que ésta interpretación no puede ser admitida** dado que en caso de desplazamiento temporal de una persona trabajadora de su centro de trabajo habitual en la provincia de Barcelona hasta el centro de trabajo de Puigcerdà para cubrir necesidades de la empresa, no supone que estas personas trabajadoras dejen de ser representadas por los delegados de prevención de Barcelona, puesto que en ningún caso es un cambio definitivo de centro de trabajo.

Daniel Rodríguez

Delegado del Comité de Barcelona

“La empresa ha denegado sistemáticamente a los delegados de prevención de Barcelona la información preventiva y el derecho a la participación que recoge la Ley de PRL. Finalmente, la Inspección de Trabajo ha dado la razón a los delegados de Prevención de Barcelona”.

