

35 maig
2023

 www.facebook.com/ULTsindicat



butlletí informatiu gratuït

www.ultsindicat.com

ult@ultsindicat.com

telf: 93 515 95 79

SOBRE EL ACUERDO DE SUBIDA DE SALARIOS 2023, 2024 Y 2025

El pasado 10 de mayo se firmó el "V ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2023-2024-2025", tal como se escenificó con muchas fotos y folklore mediático, prodigando abrazos y sonrisas de oreja a oreja entre CCOO y UGT (defendiendo a la parte social), CEOE y CEPYME (defendiendo a empresas).

Para quedar en la posteridad y la memoria de todos los trabajadores, porque nos han conseguido un incremento salarial del 4% para 2023, 3% para 2024 y 3% para 2025. En total un 10% repartido en este año y los dos futuros.

El problema viene cuando los trabajadores tenemos cerebro para pensar y memoria para recordar. Por eso, además de darles las gracias por su benevolencia, queremos recordarles algunas cosillas que parece se les han pasado, por ejemplo:

IPC real acumulado desde la pandemia de 2019 ...	14,20 %
IPC previsto para 2023	4,60 €
IPC previsto para 2024	2,80 €
IPC previsto para 2025	2,10 € total = 23,35 %

En 2025 nuestros salarios habrán subido un 10,00 %
Es decir, que al finalizar 2025 ya llevaremos perdido un 13,35 % de salarios o poder adquisitivo. -
GRACIAS PARTE SOCIAL -

Desde 2019 no se han negociado el 90% de convenios colectivos, o lo que es lo mismo, en 2023 casi 3,5 millones de trabajadores están cobrando lo mismo que 5 años atrás, pero con más gastos, para que ahora tengamos que aplaudir con las orejas, porque en los próximos años "solo" perderemos un 13,35 % de salarios -GRACIAS PARTE SOCIAL -

Subvenciones a los sindicatos que se aprueban en los PGE y provienen de los impuestos que pagamos:

Año 2020 8.883.890,- €

Año 2021 13.883.890,- € un 56% más que el año anterior

Año 2022 17.000.000,- € un 22% más que el año anterior

A los trabajadores al finalizar 2025 nos habrá aumentado la nómina un 10%, pero perdiendo un 13,35 % de salarios o poder adquisitivo - GRACIAS PARTE SOCIAL -

IMPORTANTE: El acuerdo firmado NO ES UNA OBLIGACIÓN, ES UNA RECOMENDACIÓN.

Así que los pocos convenios que ya estén negociados, sean por encima o por debajo de lo "recomendado" no están obligados a aplicar el Acuerdo. - GRACIAS PARTE SOCIAL -

ENDARRERIR EL PAGAMENT DEL SALARI PER PART DE L'EMPRESA JUSTIFICA LA RESCISSIÓ DEL CONTRACTE AMB INDEMNITZACIÓ.

El Tribunal Suprem dicta sentència a favor del treballador que, arrel dels constants endarreriments en el pagament del salari, per part de l'empresa, va demanar la rescissió del contracte amb indemnització.

L'argument en que es basa el Tribunal Suprem, és que, **incomplir amb el pagament de salaris**, de forma puntual i a la data convinguda, tal com reflecteix l'article 50 de l'Estatut dels Treballadors, **constitueix un greu incompliment per part de l'empresa, que justifica l'extinció del contracte amb indemnització.**

Tot i que és més habitual que sigui l'empresa qui extingeixi la relació laboral, la Llei preveu, en determinats casos, que el treballador la demani de forma voluntària, per l'incompliment de l'empresa.

Existeixen varis articles dins l'E.T. que reconeixen el dret dels treballadors a percebre el salari de forma puntual:

Article 4.f (textual) : "A la percepció puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida".

Article 26 (textual) : "la liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes".

Article 50 (textual): "el trabajador puede extinguir el contrato de trabajo con su empresario por..... 2. "Falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado"

NOVETATS A LA INCAPACITAT TEMPORAL (IT) A PARTIR DEL 17 DE MAIG DE 2023

Amb caràcter general la prestació s'abonarà mentre l'afectat es trobi en situació d'incapacitat temporal, per malaltia o accident, fins a la duració màxima dels 365 dies (12 mesos) prorrogables a 180 dies més (6 mesos), quan es valori que pot ser donat d'alta per curació.

La Inspecció mèdica de l'INSS es qui fa aquesta valoració i, qui decideix que el treballador passi a:

- Alta mèdica por curació.
- Alta mèdica per la reincorporació a la feina.
- Alta mèdica amb proposta d'incapacitat permanent.
- Alta mèdica per incompareixença injustificada a reconeixement mèdic
- En cas de recaiguda: nova baixa mèdica en la situació de mateixa o similar patologia, sempre que sigui dins dels 180 dies després de l'alta.

NOVETAT: La manca d'alta mèdica, una vegada esgotats els 365 dies de IT, suposarà que el treballador està en situació de pròrroga de la I.T de forma automàtica, per tant, es suprimeixen els equips mèdics d'avaluació de la pròrroga.

NOVETAT: Esgotat el termini dels 545 dies de IT (18 mesos) sense rebre l'alta, el treballador continua de forma automàtica en situació de I.T. durant 180 dies més. Dins d'aquest període l'INSS li pot donar l'alta en qualsevol moment.

NOVETAT En el pagament delegat serà fet pels col·laborador que designi INSS (Mutua o empresa), encara que es superin els 365 dies de I.T. i es mantindrà fins a l'esgotament dels 545 dies (18 mesos). En cas d'impugnació de l'alta mèdica, hauran de mantenir el pagament fins a la resolució.

ERTE, CONCURS DE CREDITORS I ERE A L'EMPRESA SYNCOTECH Van sortir amb tota l' "artilleria" contra els treballadors!

A l'any 2022 l'empresa va negociar un ERTE amb els treballadors, argumentant que era degut a la situació econòmica produïda i arrossegada per la COVID i per la guerra d'Ucraïna.

Aquest ERTE l'empresa el va incomplir pràcticament des de la seva aprovació.

A principi d'aquest any 2023, diuen als treballadors que no millora la situació econòmica – sospitem que per la mala o nul·la gestió dels responsables de l'empresa- i presenten un CONCURS DE CREDITORS i immediatament, també presenten un ERE per rescindir contractes de més de 100 treballadors de les plantes de Santa Perpètua de la Mogoda i d'Esparreguera.

Els representants dels treballadors d'ambdues plantes, junt als assessors sindicals, van negociar amb la representació de l'empresa i l'administradora concursal, aconseguint acords que permetien reduir el número de treballadors afectats i alhora, unes condicions més avantatjoses per les rescissions de contractes que, finalment es van fer.

Els afiliats a la UNIÓ LLIURE DE TREBALLADORS (ULT) van rebre de forma periòdica i continuada, la informació del procés de la negociació i ens consta que van valorar positivament les gestions que va portar a terme el Comitè, del que ULT forma part.

ELS TREBALLADORS TENIM DRETS, DEFENSEM-LOS!

JUBILACIÓN ANTICIPADA DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

La edad ordinaria de jubilación puede ser rebajada, mediante la aplicación de coeficientes reductores, en el caso de trabajadores afectados por una discapacidad igual o superior al 65 y para los de igual o superior al 45%, siempre que la discapacidad se deba a determinadas patologías. (RDL 1/1994 de 1 de junio)

La aplicación de los coeficientes reductores sobre la edad legal de jubilación, en ningún caso dará lugar a acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a los cincuenta y dos años.

MODIFICACIÓN EN 2012 para los de igual o superior al 45% (Ley 27/2011 de 1 de agosto) "La edad mínima de jubilación de las personas afectadas, en un grado igual o superior al 45 por ciento, por una discapacidad de las enumeradas en el artículo 2 será, excepcionalmente, la de cincuenta y seis años".

Proyecto que está estudiando el Gobierno:

Flexibilizar la jubilación anticipada de trabajadores con discapacidad igual o superior al 45%, reducir el periodo mínimo obligatorio de cotización (de 15 a 5 años), incorporar nuevas patologías.

Federación pensionistas y Jubilados de ULT

**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)

1r Congrés Català del Treball 24, 25 i 26 d'abril del 2023

El Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya va organitzar el Primer Congrés Català del Treball, per tal de fer una anàlisi prospectiva amb visió de futur, respecte als reptes que es presenten en el món del treball durant els propers anys, sota el lema "El treball en una nova economia per a la vida", incloent els estudis que ja s'estan fent en algunes empreses, respecte a la jornada laboral de 4 dies.

Es va convidar a participar-hi a diferents representants del teixit social, representants de la part treballadora (sindicats) i d'empresa (Foment del Treball i Pimec), també a persones destacades, com a comitè científic d'assessorament, tots experts doctorats i catedràtics en Dret del Treball, en Seguretat Social, en economia, en relacions laborals i en matèria de gènere i relacions laborals.

Es van assenyalar com a qüestions central dels diferents debats, els reptes clau dels treballs en la nostra societat i qüestions com la igualtat de gènere, l'equilibri entre economia, treball i vida, l'impacte de la tecnologia i l'afectació laboral i personal, les noves fórmules de treball, els reptes en matèria de seguretat i salut laboral, o les mateixes condicions de la prestació laboral.

En les diferents jornades va participar una delegació del nostre sindicat UNIÓN LLIURE DE TREBALLADORS (ULT), atenent als temes que es tractaven, a més de per la afectació que tenen en la societat treballadora a nivell general, perquè ja son qüestions i situacions, davant les que els nostres afiliats es troben actualment i així ens ho traslladen.

