

AVISO A CEOE: OU SOBEN OS SALARIOS OU HABERÁ CONFLITO

UGT e CCOO mobilizan a 1.500 negociadores e negociadoras en Madrid para reclamar á patronal o desbloqueo da negociación colectiva e a subida dos salarios

Redacción.- Unha mobilización que, como sinalou o secretario xeral de UGT, Pepe Álvarez, “está encamiñada a desbloquear a negociación dos convenios para conseguir que suban os salarios no noso país. Iniciamos unha escalada que, ou se negocia a subida dos soldos, ou o conflito continuará incrementándose nos próximos meses”.

Unha negociación que “ten que incluír non só aumentos de salario en consonancia co momento que vivimos de inflación, senón tamén en relación coa subida de prezos por parte das empresas, que lles dá beneficios extraordinarios. No sector da hostalería, por exemplo, subiron os prezos case un 30% e iso non se traslada aos traballadores e traballadoras. As empresas do Ibex tiveron 60.000 millóns de euros de beneficios, as pemes están a ter beneficios, os altos directivos aumentan os seus salarios por encima do crecemento dos prezos...non hai ningunha razón para que as persoas traballadoras non vexan aumentados os seus soldos”.

Para Pepe Álvarez, a mobilización é “fundamental para dicirlle a CEOE que deste conflito non sairemos se non son capaces de sentar nunha mesa de negociación cos sindicatos e de abrir un proceso para avanzar. Temos unha posición razoable. Expuxemos aumentos de aquí a 2024 que, en total, suman un 8%. E unha cuestión que ten que garantir que as persoas non perdan poder de compra, a cláusula de revisión salarial. A patronal ten que ser consciente de que, mediante unha negociación tranquila ou nun proceso de conflito social, lo-grárase”.

Neste sentido, lembrou que “vimos dun ano de conquistas. O empuxe destas loitas, que nos levaron a conseguir cambios históricos no noso país, tennos que levar a conquistar esta batalla, a dos salarios. Desde o ano 2008, os soldos están conxela-



dos. Non creceron, e non baixaron tampouco grazas ao empuxe dos sindicatos. Hai que recuperalos de maneira urxente”.

“O país necesítao”, considerou. “Non ten sentido entrar nun proceso de confrontación cando isto pódese solucionar nunha mesa de negociación. Os salarios teñen que subir e ese é o empeño que teremos nos próximos meses. É unha loita que nos levará a mellorar a nosa condición de vida e de traballo”.

A saúde laboral, fundamental na negociación colectiva

Durante a súa intervención, o secretario xeral de UGT reclamou que a saúde e seguridade no traballo forme tamén parte importante da negociación colectiva. “É fundamental que se abra unha mesa para falar de seguridade e saúde no traballo. Hai que aca-

bar cos accidentes laborais e poñer os medios para que a sangría que representa a perda de vidas pódase acabar”.

“Hai que situar os riscos psicossociais que existen en moitas empresas e terminar con esta secuela”, considerou. “A saúde e seguridade no traballo debe formar parte da negociación dos convenios”.

Ademais, reclamou ao Goberno que “deixe de precarizar e comerciar coas condicións de traballo das persoas. Cando o IMSERSO saca os seus plans de vacacións para as persoas maiores, non pode pretender que os traballadores e traballadoras do turismo empréguese por 20 euros ao día con pensión completa. O Executivo do noso país non pode ser un axente precarizador á hora de contratar os servizos coas empresas subcontratadas, porque iso págano as persoas traballadoras”.

TRES NOVAS XORNADAS DE FOLGA NO METAL DA CORUÑA ANTE AS DIFICULTADES PARA PECHAR UN ACORDO DE CONVENIO COLECTIVO

Redacción.- Os traballadores do metal da provincia de A Coruña volveron a protagonizar tres xornadas de folga, os días 7, 8 e 9, convocados por UGT xunto con CCOO e CIG, cun importante seguimento, ante o inmobilismo da patronal e a imposibilidade de pechar un acordo para o convenio colectivo do sector, que afecta a máis de 16.000 traballadores.

Nas últimas xuntanzas a patronal presentou propostas moi similares ás do 6 de abril que xa foran rexeitadas polos traballadores. A consecuencia naquel momento foron catro xornadas de folga no mes de maio. Pola contra, os sindicatos si trataron de achegar posturas pero non se conseguiu desbloquear o conflito.

De continuar esta actitude por parte da

patronal, hai previstas outras tres xornadas de folga, os días 28, 29 e 30 de xuño.

Os traballadores insisten en que na actual conxuntura de prezos desbocados non poden seguir perdendo poder adquisitivo e que outro dos puntos que xera maiores dificultades é a demanda do dereito á subrogación de todo o sector.

Outras das demandas pasan por incre-



mentar un día de vacacións, a regulación dos pluses de toxicidade, penosidade e perigosidade, así como, poñer freo aos abusos das ETT's e das mutuas.

NOVA XORNADA DE FOLGA ESTE LUNS NO SECTOR DO CONTACT CENTER E MANIFESTACIÓN EN VIGO PARA DENUNCIAR O INMOBILISMO DA PATRONAL NA NEGOCIACIÓN DO CONVENIO

Os traballadores e traballadoras do sector denuncian a paralización do convenio, que non se compense o teletraballo, que non se incrementen os salarios, a precariedade na contratación e os problemas de conciliación

Redacción.- Os traballadores e traballadoras do sector do contact center están chamados este luns, día 13, a protagonizar unha nova xornada de folga en todo o Estado, convocada por UGT e CCOO, para denunciar a estratexia inmobilista e ralentizadora da patronal no proceso de negociación do convenio colectivo. En Galicia, ademais, ambos sindicatos convocaron, para simbolizar esta xornada de folga, unha manifestación en Vigo que sairá ás 11.30 horas da rúa Gran Vía, 110 (Unisono-Intelcia), cara o centro de Bosch na rúa María Berdiales e rematará na rúa do Príncipe, na farola, onde se lerán as reivindicacións dos traballadores e traballadoras do sector.

Lembrar que o V Convenio foi asinado tras un estancamento de 29 meses da negociación e polo VI houbo que agardar dous anos. A mesa negociadora do VII xa se leva reunindo dende hai 27 meses sen avances substanciais que permitan ver un acordo próximo que satisfaga os intereses dos traballadores e traballadoras do sector.

Esta pasividade patronal está a posibilitar que os recentes cambios normativos e os avances sociais deixin por debaixo os niveis de esixencia da patronal.

Alcanzou ó sector o SMI, o que significa que os servizos que se prestan se paguen aos máis baixos prezos, como se non tivesen

valor.

As subas do IPC non se están a ver reflectidas en actualización salarial algunha.

Alcanzou ó sector a reforma laboral, mentres moitas empresas nin sequera acabaron coas contratacións por obra ou servizo.

Alcanzou ó sector a Lei do teletraballo, mentres que as empresas seguen recorrendo a esta fórmula sen regulamentación e sen recoñecer o dereito dos traballadores e traballadoras a percibir unha compensación polos gastos xerados.

Alcanzou ó sector a lexislación sobre transparencia e igualdade retributiva e as empresas do sector continúan sen realizar auditorías.

E vai alcanzar ó sector a Lei de servizos de atención á clientela, que vai demandar un nivel de formación e estándares de calidade que as empresas aínda están lonxe de conseguir.

O 22 de febreiro os traballadores e traballadoras do sector xa abriron o calendario de mobilizacións para denunciar esta situación, incluíndo na convocatoria ás plantillas contratadas a través de ETT, pois estas persoas están a sufrir aínda máis as carencias na regulación das condicións laborais.

O 8 de marzo convocáronse paros parciais cun seguimento masivo, pese ás dificultades para informar e para contrarrestar as mensaxes que trataban de impoñer as patronais do sector. Isto é síntoma do malestar dos traballadores e traballadoras cara a precariedade que sofren, baixos salarios, abuso das xornadas a tempo parcial, dificultades para conciliar, riscos psicosociais...

E hai un mes, o 13 de maio, tivo lugar unha nova xornada de folga, tamén cun seguimento masivo.

As propostas de UGT na mesa negociadora do VII Convenio colectivo son razoadas, proporcionadas e xustas. Encamiñanse non só a mellorar as condicións de traballo, senón que tamén apostan pola profesionalización do sector, por ofrecer servizos de valor engadido ás empresas cliente e para así afastarnos do estigma de servizos externalizados "low cost", cos que as empresas cliente só buscan baixos custos e non calidade e profesionalidade, facendo aínda maior a perda de poder adquisitivo que xa pesa sobre o sector dende hai máis de 10 anos.

UGT reclama que esta transformación se produza coa implicación das empresas cliente que se atopan practicamente en todos os sectores económicos do país.

ARRANCAN AS MOBILIZACIÓNS NO SECTOR DO COMERCIO DO METAL DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA POR UN CONVENIO DIGNO

Redacción.- Os traballadores e traballadoras do sector do comercio do metal da provincia de Pontevedra acordaron en asemblea iniciar un calendario de mobilizacións para demandar un convenio digno, xa que o anterior leva dous anos caducado. Estas arrancaron este mércores cunha concentración en Vigo fronte a unha das empresas do sector.

Os traballadores rexeitan a proposta patronal que propón un convenio con vixencia 2020-2023. Nos dous primeiros anos non habería subas salariais, no 2022

sería do 6,5%, sen revisión salarial, e no 2023 do 3%, con revisión pero topada ao 4,5%. Precisamente, dende FeSMC explican que o que non se acepta é que non recoñeza a cláusula de revisión salarial sen topos. Tamén denuncian que a proposta da patronal non prevé outras melloras como a redución da xornada anual. De continuar esta actitude inmovilista da patronal, non se descartan máis mobilizacións.



MOBILIZACIÓN EN DALPHIMETAL POR UN CONVENIO DIGNO

Redacción.- O pasado luns as traballadoras e traballadores de Dalphimetal Vigo saíron novamente á rúa en defensa dun convenio digno. As persoas traballadoras están fartas do desprezo da dirección da empresa, xa que as súas propostas o único que supoñen é un retroceso nos dereitos, así como unha perda importante de poder adquisitivo.



UGT-VIGO ACOLLEU UNHA XORNADA SOBRE “O EXERCICIO RESPONSABLE DOS DEREITOS DA VIDA LABORAL E FAMILIAR”

Redacción.- UGT-Vigo acolleu esta xoves unha xornada sobre “O exercicio responsable dos dereitos da vida laboral e familiar”. Nesta xornada interviñeron Alba Luz, secretaria de Igualdade de UGT-Vigo, abrindo o acto; de seguido, Pedro Blanco, responsable dos Servizos Xurídicos de UGT-Galicia, desenvolveu unha ponencia sobre a temática da xornada; abriuse un debate e o secretario xeral de UGT-Vigo, Ernesto Fontanes, procedeu á clausura da xornada.



UGT reclama un gran pacto de Estado que impulse unha sanidade pública de calidade

Redacción.- No acto de clausura das xornadas que UGT organizou sobre o Sistema nacional de saúde, Pepe Álvarez, sinalou que “ante a ausencia de Diálogo Social e a unilateralidade nas políticas sanitarias por parte dos gobernos, lonxe de solucionar os problemas existentes, crearon outros novos onde se intensificaron as privatizacións, totais e parciais, en certas comunidades autónomas. Ademais, a pandemia por Covid-19 puxo

de manifesto importantes debilidades do sistema sanitario español, que xustifican a necesidade de abordar as reformas necesarias para garantir a universalidade, a equidade e a cohesión dun dos compoñentes da protección social máis valorados pola poboación, elemento central da reconstrución social e económica”.

Por iso, reclamou un gran Pacto de Estado que “impulse unha Sanidade pú-

blica baixo os principios da universalidade, a equidade, a gratuidade no momento do acceso ás prestacións e de calidade para acabar coa desigualdade que existe no noso país. Un sistema que sexa un instrumento público de solidariedade, redistribución social e loita contra as desigualdades entre as persoas e que se constitúa como un motor na creación de emprego e a xeración de riqueza”.

A REDUCCIÓN DO TEMPO DE TRABAJO CLAVE PARA FACER FRONTE Á ELEVADA TAXA DE DESEMPREGO ESTRUCTURAL

Redacción.- O responsable de Dixitalización de UGT, José Varela, interveu na mesa de debate sobre a semana laboral de 4 días, organizada pola Organización Internacional de Directivos e Capital Humano (DCH), en colaboración con iFP (Innovación en Formación Profesional) e Atresmedia Formación.

José Varela explicou que “a aspiración de traballar menos para poder gozar do lecer e a vida familiar non é algo novo. O descenso da xornada laboral foi unha constante desde 1919 ata os anos 80, sempre a carón dos desenvolvementos tecnolóxicos e organizacionais, pero tamén esixidos pola sociedade”.

“Pero a mediados dos 80 cambio a ideoloxía económica imperante e produciuse un freo. En 1984, o número de horas anuais traballadoras foi de 1875 e en 2018, foi de 1872. É dicir, tres décadas despois o tempo de traballo mantense igual. Con todo, o índice de produtividade laboral aumentou un 47%. De maneira que rompeu a parte do noso contrato social que dicía que a medida das empresas e a economía mellorasen, a vida das persoas tamén melloraría en termos de tempo libre”, afirmou.

Varela sinalou que “ata chegar ao pre-

sente, o debate sobre a redución do tempo de traballo foi en crescendo, especialmente, cando as tecnoloxías dixitais ían tomando protagonismo. Pero o certo é que as xornadas de traballo non só descenderon, senón que foron en aumento -en moitos casos, sen posibilidade de desconexión- e non podemos esquecer o uso desproporcionado das horas extraordinarias, que sumaron 300 millóns en 2021 (e só a metade pagáronse)”.

“Segundo Adecco, o 76% dos españois cre que as empresas deben revisar a duración da semana laboral e as horas que se espera que traballen os profesionais – que deberían ser avaliados polos seus resultados en lugar de polas horas dedicadas a traballar- por tanto, chegamos a este debate porque a realidade social e laboral esixe un cambio de paradigma”.

A redución da xornada é unha esixencia social a cumprir

O responsable de Dixitalización de UGT subliñou que esta redución debe facerse desde o diálogo no marco da negociación colectiva e, sobre todo, “atendendo a unha sociedade que está a mandar unha potente mensaxe de cambio. As persoas tra-



balladoras do noso país xa non admiten máis demoras nin atrasos: queren acometer esta mellora xa”.

“Ás veces esquecemos que os países cos que nos comparamos, todos os europeos, traballan menos horas á semana que España, e lémolos como un sinónimo de progreso; como un modelo social e económico a imitar, máis igualitario e compatible cos límites biofísicos do planeta”.

“Ademais, a redución do tempo de traballo configúrase como unha proposta clave para facer fronte á elevada taxa de desemprego estrutural que presenta España, mellora da calidade de vida das persoas traballadoras, ten un efecto positivo directo sobre a saúde dos traballadores e proporciona unha distribución máis xusta e equitativa do traballo doméstico e de cuidados”, destacou.

O PROBLEMA DOS POSTOS DE TRABAJO VACANTES, EMPREGOS PRECARIOS E MAL REMUNERADOS

Redacción.- O Servizo de Estudos Con-federal de UGT elaborou unha radiografía sobre as vacantes de emprego en España baixo o título: “Gran dimisión? Non, precariedade excluínte” no que desmenten que exista un problema significativo en España para cubrir postos de traballo vacantes.

No estudo constátanse os tres factores que inciden en que poida haber dificultades para cubrir determinados empregos: a elevada precariedade laboral, a ineficacia das políticas activas de emprego e as disfuncións na interacción entre o modelo formativo e o produtivo, que afectarían especialmente a aqueles sectores de alto nivel tecnolóxico. A pesar de que o número de vacantes segue unha tendencia crecente (en 2021 alcanzou a cifra máis elevada con 111.087), a taxa de vacantes é a máis baixa de toda a UE (0,7%, fronte ao 2,8% de media da eurozona).

As vacantes atópanse bastante concentradas xeograficamente. A suma das existentes na Comunidade de Madrid, Cataluña, Andalucía e a Comunidade Valenciana acumulan un 70% dos postos de traballo vacantes.

Dous de cada tres vacantes (67,8%) sitúanse en pequenas e medianas empresas. Un 95% das empresas españolas enquisadas declararon non ter vacantes por non necesitar ningún traballador adicional.

Case a metade das vacantes (45,6%) agrúpanse en ramas cun peso importante do emprego público: ‘Administración Pública e defensa; Seguridade Social Obligatoria’ (31%); ‘Actividades sanitarias e de servizos sociais’ e ‘Educación’. Isto ten relación con dous factores: o ineficiente funcionamento dos procesos de oposición pública ata 2021, con taxas de cobertura insuficientes; e a elevada temporalidade e parcialidade que existiu. Esta situación comezou a corrixirse cos recentes acordos entre o Goberno e os sindicatos, que modificaron a política pública de emprego e que supoñen un xiro importante, aumentando a cobertura de postos e impulsando a súa estabilización.

Un terzo das vacantes (preto de 37 mil) atópase en actividades do sector privado con moi alta precariedade laboral.

No 20% das vacantes poden gañar peso outros factores, como un desacople entre a for-

mación ou cualificación da persoa traballadora e a requirida pola empresa. Algo que se evidencia no caso dalgunhas competencias dixitais específicas. Con todo, hai que lembrar que só un 10% das empresas españolas tentaron contratar a un tecnólogo en 2021, e delas, unicamente o 2,5% tiveron algunha dificultade para cubrir o posto.

Por último, non hai que esquecer que dous de cada tres persoas desempregadas atópanse en España en risco de pobreza ou exclusión social, polo que non poden permitirse rexeitar unha oferta de emprego, con indiferenza das condicións asociadas ao mesmo. Datos que constatan que as causas da puntual falta de persoas dispostas a traballar nalgunha actividade son, en termos xerais, alleas á voluntariedade das mesmas. En definitiva, non hai un problema de gran dimensión voluntaria das persoas traballadoras, o que existe é a imposibilidade real de acceder a un emprego en condicións dignas, teñan os traballadores e traballadoras a nacionalidade que teñan. A solución pasa por un cambio estrutural que promova unha revalorización do traballo, xerando empregos máis estables, seguros e mellor retribuídos.

A REFORMA LABORAL RECUPEROU DEREITOS E REEQUILIBROU A NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Redacción.- O vicesecretario xeral de Política Sindical de UGT, Mariano Hoya, entrevistou na Xornada Anual da Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

Unha xornada na que sinalou que “a reforma laboral de 2021 recuperou dereitos e reequilibrado a negociación colectiva. O convenio sectorial gaña peso e, con iso, tamén gañan forza os traballadores e traballadoras do país”.

Unha reforma que, como afirmou, “combate a precariedade, reduce a temporalidade, reequilibra a negociación colectiva e fixa mecanismos alternativos ás extincións de contratos en período de crise”.

Todo iso grazas a medidas como “a recuperación da ultractividade ou a eliminación da prioridade aplicativa do convenio de empresa, que posibilita que algunhas persoas traballadoras, como as das empresas multiservizos, poidan chegar a gañar ata

4.000 euros máis ao ano”.

O convenio sectorial, fundamental na contratación

Durante a súa intervención, Mariano Hoya resaltou o cambio que se propugnou en materia de contratación, onde “se acaba co contrato temporal de maneira xeneralizada, xa se está realizando un contrato indefinido por cada dúas contratacións e o 79% das persoas que están a traballar actualmente teñen un contrato indefinido, un ritmo que rompe todas as estatísticas da serie histórica e demostra que os altos índices de contratación temporal no noso país supoñían unha vulneración dos dereitos das persoas traballadoras”.

Un impulso á contratación indefinida no que a negociación colectiva ten moita importancia. “Deixamos certa flexibilidade ao convenio sectorial para que os sectores

adapten as súas necesidades á realidade económica, con medidas como que este convenio será o encargado de autorizar a ampliación de 6 meses a un ano do novo contrato por circunstancias da produción; ou que sexa o convenio sectorial o que teña potestade para realizar plans de redución da temporalidade, así como fixar criterios xerais relativos á adecuada relación entre o volume da contratación temporal e o persoal total da empresa, por exemplo”.

Ademais, entre outras cuestións, “é o encargado, no contrato fixo discontinuo, de fixar o período máximo de inactividade entre subcontratas, o de establecer unha bolsa sectorial durante os períodos de inactividade, ou establecer un período mínimo de chamamento; é o que autoriza a posibilidade de que o contrato fixo discontinuo celébrese a tempo parcial; e é o que fixa as condicións do novo indefinido de obra do sector da construción”.

UGT CREA UNHA AGRUPACIÓN DE CIENCIA E INVESTIGACIÓN PARA DEFENDER AO PERSOAL CIENTÍFICO E INVESTIGADOR

Redacción.- O vicesecretario xeral de Política Sindical de UGT, Mariano Hoya, interveu xunto ao secretario de Recursos e Estudos, Luís Pérez Capitán, e a coordinadora da Unión de Técnicos e Cadros, Paula Ruiz, na conferencia constituínte da Agrupación de Ciencia e Investigación do sindicato.

Mariano Hoya subliñou a importancia dunha agrupación que vén ratificar “o compromiso da UGT co persoal científico e investigador e a mellora do sistema nacional de ciencia, tecnoloxía e innovación estatal” e que “pretende contribuir ao debate sobre a política sindical en relación coa ciencia para trasladar as reivindicacións e salvagardar os dereitos laborais deste colectivo, así como velar polas súas condicións laborais”.

“As últimas crises”, explicou, “puxeron de manifesto as sombras do noso sistema nacional de ciencia, tecnoloxía e innovación, así como as dúbidas acerca de cales son a visión e o diagnóstico dos dirixentes políticos sobre o seu estado. De feito, en España, as políticas públicas de investigación e ciencia estiveron sempre en último lugar na axenda política e o investimento en I+D+i non alcanzou aínda os niveis de fai dez anos (o INE, na súa estatística sobre actividades de I+D, en 2019, reflicte que só houbo un 1,25%, fronte ao 1,40% do PIB de 2010), sendo incapaz de alcanzar os seus

propios obxectivos ao tantas veces mencionado 2% do PIB”.

“España só destina 1,25 euros de cada 100 que xera a nosa economía. A comparación coa media da UE (2,19% sobre o PIB, segundo Eurostat en 2019), con países nórdicos e centroeuropeos como Suecia (3,39%), Austria (3,19%) ou Alemaña (3,17%) e mesmo con países veciños como Italia (1,45%) ou Portugal (1,40%) sitúanos ante unha realidade dramática”, engadiu.

Hoya destacou que “UGT sempre apostou polo investimento en I+D+i como eixo fundamental de progreso económico e social e reclamou incrementar o investimento para aproximarse á media comunitaria, á marxe da conxuntura e os ciclos económicos e políticos”.

Solucionar problemas estruturais

A coordinadora da Unión de Técnicos e Cadros, Paula Ruiz, resaltou que a Agrupación de Ciencia e Investigación (ACI), “será unha estrutura sindical transversal e horizontal que comprenda a todos os e as científicos, investigadores e profesionais da ciencia e a investigación afiliados/as ao sindicato” e debullou artigo por artigo o regulamento que regulará o seu funcionamento.



Pola súa banda, o secretario de Recursos e Estudos, Luís Pérez Capitán, manifestou que é certo que ao longo dos últimos anos producíronse avances como a recuperación do Ministerio de Ciencia e Innovación, a aprobación do RD-lei 3/2019, do 8 de febreiro, de medidas urxentes no ámbito da ciencia, a tecnoloxía, a innovación e a universidade; a aprobación do RD 310/2019, do 26 de abril, de retribucións do persoal investigador, ou o Pacto pola Ciencia de outubro de 2020 que animan a pensar que a recuperación é posible”.

“Con todo”, afirmou, “existen problemas estruturais graves que debemos solucionar cunha férrea vontade política. De aí, a creación deste organismo que se constitúe, a ACI de UTC-UGT, e que, ata o de agora, viña funcionando como grupo de traballo no que establecer e deseñar a política científica da organización”.

UGT CELEBRA O ACORDO SOBRE A DIRECTIVA EUROPEA DE SALARIOS MÍNIMOS

Redacción.- UGT celebra o acordo alcanzado pola Presidencia do Consello e os negociadores do Parlamento Europeo sobre o proxecto de Directiva relativa aos salarios mínimos adecuados na Unión Europea que, unha vez adoptado, promoverá a adecuación dos salarios mínimos legais e axudará a lograr condicións de traballo e de vida decentes para os empregados europeos.

Aínda que non recolle todas as reivindicacións de UGT, o acordo significa un considerable avance na protección de salarios dignos para os traballadores e traballadoras nos estados membros, a redución de desigualdades salariais e o fortalecemento da negociación colectiva a nivel nacional.

Esta directiva, que mellora a protección social na Unión, débese, en gran medida, aos esforzos e as campañas realizadas desde o movemento sindical, e aínda que UGT lamenta que non obrigue aos estados membros que non teñen un salario mínimo legal a introducilo, que non elimine de forma total as deducións e que non se logrou un avance para establecer un salario mínimo europeo común, valora que a norma subliña que os salarios míni-

mos legais deban manter un limiar de decencia, contribuíndo a unha mellora social ascendente, en particular das persoas de baixos ingresos, moitas delas mulleres.

Así mesmo, o sindicato aplaude que os Estados membros estean obrigados a protexer o dereito á negociación colectiva e destaca que a Directiva establece procedementos para a adecuación dos salarios mínimos legais, promove a negociación colectiva sobre a fixación de salarios e mellora o acceso efectivo á protección do salario mínimo para os traballadores que teñen dereito.

Promoción da negociación colectiva sobre a fixación de salarios

A Directiva pide aos estados membros que establezan un marco de procedemento para fixar e actualizar estes salarios mínimos de acordo cun conxunto de criterios claros. Ademais, as actualizacións dos mesmos terán lugar polo menos cada dous anos (ou, como máximo, cada catro anos para os países que utilizan un me-



canismo de indexación automática) e os interlocutores sociais deberán participar nos procedementos de fixación e actualización.

A norma pretende ampliar a cobertura da negociación colectiva. É por iso que os colexisladores acordaron que os países deberían promover o fortalecemento da capacidade dos interlocutores sociais para participar na negociación colectiva, incluída a protección dos representantes dos traballadores.

O acordo provisional prevé que cando a taxa de cobertura da negociación colectiva sexa inferior a un limiar do 80% dos estados membros, establézase un plan de acción cun calendario claro e medidas concretas para aumentar progresivamente a taxa de cobertura da negociación colectiva.

O DESENVOLVEMENTO DA ASISTENCIA PERSOAL PODERÍA SIGNIFICAR UN NICHU DE EMPREGO

Redacción.- A responsable do Departamento de Servizos Sociais de UGT, Gemma Ramón, participou no IV Congreso Asistencia Persoal (PREDIF) onde interveu na mesa “Axentes sociais involucrados na regulación da figura da asistencia persoal”.

Gemma Ramón explicou que “a asistencia persoal é un servizo en forma de prestación económica contemplado dentro da Lei de Promoción de Autonomía Persoal e Atención ás persoas en situación de dependencia. Unha Lei co obxectivo de atender ás persoas en situación de dependencia e que se caracterizou por non ser gratuíto e porque o seu acceso fíxose de forma gradual e conta con inmensas listas de espera. De feito, ao 30 de abril de 2022, tan só o 0,54 % do total de prestacións e servizos o son de asistencia persoal”.

Ramón sinalou que, ademais, a atención á dependencia está transferida ás comunidades autónomas e isto está a crear “unha desigualdade territorial tanto no acceso ao sistema como ao dereito en

si mesmo” e comentou que desde o grupo de traballo de asistencia persoal do CERMI establecéronse unha serie de criterios comúns “para garantir a calidade da prestación económica de asistencia persoal dentro da lei”. “Un dos grandes debates acerca da regulación da figura da asistencia persoal é a formación que debe ter o/a profesional da mesma. Segundo o Acordo do Consello Territorial, esíxese unha formación de atención sociosanitaria a persoas en situación de dependencia no domicilio, pero esta formación está baseada nun modelo asistencial e de coidados, afastándose claramente da filosofía do modelo de vida independente, onde a persoa con discapacidade ten dereito a tomar as rendas da súa propia vida, tomar as súas propias decisións e adquirir un rol activo en canto ás súas necesidades”.

“Porque a asistencia persoal”, incidiu, “ademais dunha figura de empoderamento para as persoas con discapacidade, pode significar un nicho de emprego tanto para persoas en situación e/ou en risco de exclusión social, e entre estas, podemos atopar a persoas do medio rural”.

A responsable do Departamento de Servizos Sociais de UGT resaltou que “actualmente a asistencia persoal non está regulada, aínda que o Goberno anunciou que a regularía. Este feito impide facer unha contratación directa e obriga a buscar outras fórmulas. Por iso, o grupo de traballo de asistencia persoal do CERMI propón xerar unha nova relación laboral de carácter especial que permita a contratación directa e achega os mesmos dereitos aos traballadores que a través do réxime xeral”.

“Unha fórmula de contratación é a través de entidades coxestoras, entidades do terceiro sector da discapacidade que fan de intermediarias para a contratación, a través do XV Convenio Colectivo Xeneral de Centros e Servizos de Atención a Persoas con Discapacidade. Un convenio que é moi xenérico, e no que, aínda que está referenciada a clasificación profesional do asistente persoal, non se contempla de maneira máis específica particularidades que se dan nesta relación laboral”, finalizou.