

AS EMPRESAS DEBEN DEIXAR DE ESPECULAR E SUBIR OS SALARIOS

Os datos de IPC correspondente ao mes de novembro rexistran unha taxa anual do 6,8%. Sen embargo, a taxa subxacente, que reflicte a inflación de compoñente estrutural, elevouse unha décima, ata acadar o 6,3%



Redacción.- Os datos de IPC correspondente ao mes de novembro rexistran unha taxa anual do 6,8%, medio punto menos que o mes anterior e a cifra máis baixa desde xaneiro. Con todo, a taxa subxacente, que reflicte a inflación de compoñente estrutural, elevouse unha décima, ata acadar o 6,3%

Xa é o cuarto mes consecutivo no que a taxa xeral retarda o seu crecemento, o que se debe, principalmente, ao comportamento do prezo da electricidade observado a partir de agosto, que se reduciu por mor da introdución de medidas para topar o prezo do gas e rebaixar a factura eléctrica. Unha política que, para UGT, pon de relevancia a maneira en que os mecanismos de control de prezos resultan efectivos para reducir os mesmos e beneficiar con iso ao conxunto da cidadanía.

Con todo, o feito de que a inflación subxacente siga alcanzando cotas elevadas consolida a persistencia do efecto contaxio, xa que, a pesar do abaratamento enerxético, continúa a presión á alza sobre o resto de bens e servizos básicos para os fogares es-

pañois. Así, moitas grandes empresas están a aproveitar a situación actual para elevar as marxes de beneficio, impulsando a espiral de prezos a máximos históricos e empobrecendo ao conxunto dos traballadores e traballadoras.

Por iso, UGT reclama ao Goberno a implementación de medidas que regulen e penalicen a dinámica especulativa destas empresas. Ademais, a patronal debe ter altura de miras e comprometerse a alcanzar un acordo global que reparta de maneira xusta os custos da inflación, moderando a acumulación desproporcionada de beneficios e establecendo subidas salariais que non atenten contra o poder de compra da poboación traballadora.

O sindicato lembra que a actividade produtiva das empresas depende da capacidade de consumo das familias, polo que continuar afogando o seu orzamento retardará a demanda, como xa reflicten os últimos datos da Contabilidade Nacional, o que pode poñer en perigo a solidez do crecemento económico e da creación de emprego, alimentando aínda máis os niveis de desigualdade e pobreza

xa existentes no noso país.

Datos de interese

A taxa interanual do IPC alcanzou en novembro o 6,8%, medio punto menos respecto ao dato do mes anterior, situando a inflación media no que vai de ano nun 8,6%. Pola súa banda, a taxa mensual de inflación diminúe unha décima respecto ao mes de outubro.

Neste comportamento destaca, principalmente, a baixada de prezo do transporte e a electricidade que, a pesar de manterse en valores elevados, abarátase un 22,4% respecto a novembro do ano pasado.

Con todo, a inflación subxacente, que non ten en conta os produtos enerxéticos e os alimentos non elaborados, incrementa unha décima a súa taxa anual, ata o 6,3%, só cinco décimas por baixo do IPC xeral. Un dato que confirma a consolidación da inflación como un fenómeno estrutural, o que reclama medidas contundentes para protexer o peto da clase traballadora.

A XUSTIZA OBRIGA A LOOMIS A INDEMNIZAR A UN SINDICALISTA DE UGT EN VIGO POR DANOS MORAIS AO ELIMINAR SEN AVISO O SEU CORREO CORPORATIVO

Redacción.- A multinacional sueca Loomis AB, de xestión de fondos en efectivo e a empresa de seguridade máis importante de Europa, deberá indemnizar con 2.000 euros por danos morais a un sindicalista de UGT de Vigo por eliminar sen aviso previo o seu correo electrónico corporativo en outubro de 2021. Enrique Rial, por aquel entón, exercía funcións como presidente cesante do comité executivo do Consello europeo do grupo e organizaba un cume en Lisboa para novembro. Ao quedar sen correo, perdeu a súa axenda e contactos e non puido comunicarse con outros empregados en Europa porque carecía dos arquivos da súa conta, nin podía acceder ás direccións gardadas, o que perturbou o normal funcionamento da súa actividade.

O sindicalista Enrique Rial, que traballa de vixiante de seguridade desde hai 32 anos na empresa, sentiuse indefenso durante semanas, polo que demandou a Loomis Spain por vulnerar os seus dereitos fundamentais. O caso recaeu no Xulgado

do Social Número 4 de Vigo que en primeira instancia desatendeu a petición do traballador.

Tras o cal, Enrique Rial recorreu á sala do social do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG), que lle dá agora a razón, e ordena ao grupo abonarlle 2.000 euros e cesar no seu comportamento antisindical porque vulnerou a súa liberdade e causoulle danos morais coa súa conduta "lesiva".

A alta sala galega considera que Loomis privou "inxustificadamente" do correo ao representante e non deu unha xustificación plausible das razóns polas que lle impediu usar esa ferramenta de comuni-



cación interna e aos demais membros do comité executivo si, "cuestionando a súa representatividade cando aínda ostentaba o cargo".

OS TRABALLADORES E TRABALLADORAS DO DIARIO DE PONTEVEDRA MANIFÉSTANSE POLAS RÚAS DA CIDADE POR UN CONVENIO DIGNO E SALARIOS XUSTOS

A partir do día 22 está convocada folga indefinida

Redacción.- Os traballadores e traballadoras do Diario de Pontevedra decidiron en asemblea, co apoio de UGT e da CIG, convocar unha folga indefinida a partir do día 22 de decembro co fin de reclamar a negociación dun convenio digno e salarios xustos.

O cadro de persoal do xornal pontevedrés denuncia que levan sete anos cos salarios conxelados e, a pesar desta situación, a dirección atreveuse a propoñer unha suba salarial dun 1,1% para o 2022, inasumible para os traballadores e traballadoras ante unha inflación elevadísima e despois de arrastrar durante sete anos salarios cunha suba cero. Explican que os salarios non se actualizan dende o ano 2015, o que supón unha perda de poder adquisitivo, segundo progresou o IPC nestes últimos anos, xa do 18%.

A isto sumóuselle un ERTE, por mor da COVID, que, ademais de



prexudicar aos traballadores economicamente, supuxo para eles un sobreesforzo para dar cobertura co cadro de persoal mermado. A empresa aplicou un ERTE a pesares de ser declarado o sector de primeira ne-

cesidade por parte do Goberno.

Á folga estará precedida dunha serie de mobilizacións. Así, este mércores percorreron as rúas de Pontevedra, como acto previo á folga.

PORTIER EATS SPAIN, A DIVISIÓN DE REPARTO DE UBER, RECOÑECE O DESPEDIMENTO COLECTIVO DE MÁIS DE 4.000 PERSOAS REPARTIDORAS EN AGOSTO DE 2021

Redacción.- FeSMC-UGT, xunto a CCOO-Servizos, impugnou o pasado ano ante a Audiencia Nacional o que consideraron o despedimento colectivo de feito de máis de catro mil persoas repartidoras de Uber, ao recibir cada unha delas unha notificación de desconexión da plataforma da empresa Portier Eats Spain, a división de repartición de Uber, en agosto de 2021, ante a entrada en vigor da Lei Riders que establece a presunción da relación laboral deste colectivo de repartición por plataformas.

Tras unha sentenza da Audiencia Nacional na que se considerou que os sindicatos carecían de lexitimación para impugnar o despedimento de feito, ao carecer de implantación, o Tribunal Supremo en sentenza de xullo deste ano 2022 revogou esta primeira sentenza, recoñecendo que os sindicatos FeSMC-UGT e CCOO-Servizos podían impugnar o despedimento e obrigaba a repetir o xuízo ante a Audiencia Nacional, que estaba sinalado para o día 13 de decembro de 2022.

Finalmente, alcanzouse un acordo ante a Audiencia Nacional, no que a empresa Portier Eats Spain recoñece que se produciu un despedimento colectivo en agosto de 2021, que afectou a máis de catro mil persoas, e que o mesmo non resulta axus-

tado á Lei española, de maneira que se compromete a abonar unha indemnización a cada unha das persoas repartidoras afectadas en contía de 45 días de salario por ano de servizo, cuns mínimos de indemnización, dependendo da antigüidade e a retribución percibida no último ano.

A empresa procederá a remitir nos próximos catro meses a cada unha das 4.404 persoas repartidoras afectadas unha mensaxe por correo electrónico, á conta de correo que no seu día comunicaron á empresa, na que se lle comunicará o acordo alcanzado e a contía da indemnización que lle corresponde polo despedimento. A persoa repartidora deberá contestar no prazo dun mes desde a recepción do devandito mensaxe, aceptando a indemnización e confirmando os datos da conta bancaria á que será transferida a indemnización. No prazo dos catro meses seguintes recibirá a contía da indemnización correspondente. De todos os trámites darase noticia ao sindicato FeSMC-UGT.

Trátase dun acordo histórico, xa que por primeira vez recoñécese en sede xu-



dicial un despedimento colectivo de persoas repartidoras e garante o cobro das indemnizacións por cada un/a de os/as afectados/as, en contías que melloran as establecidas na lei.

FeSMC-UGT seguirá defendendo ás persoas repartidoras de plataformas na mellora das condicións de traballo e na debida protección en materia de Seguridade Social.

Se algunha persoa repartidora non conserva a dirección de correo electrónico que no seu día comunicou á empresa Portier Eats Spain (Uber), debe dirixirse de maneira inmediata a FeSMC-UGT co fin de que desde o sindicato xestiónese a cobranza da súa indemnización. Para poñerse en contacto co sindicato, deberán remitir comunicación á dirección de correo electrónico: plataformasdigitales@fesmcugt.org.

UGT CELEBRA O ACORDO DO PARLAMENTO EUROPEO EN DEFENSA DOS DEREITOS DAS PERSOAS TRABALLADORAS DAS PLATAFORMAS DIXITAIS

Redacción.- A Comisión de Emprego do Parlamento Europeo pechou esta semana, con 41 votos a favor e 12 en contra, un importante acordo que reforza os dereitos das persoas traballadoras das plataformas dixitais, ao consagrar a presunción de laboralidade das mesmas, facendo recaer a carga da proba nas propias plataformas.

Así, sempre que existan dúbidas sobre a clasificación das persoas traballadoras dedicadas a este sector económico, consideraranse empregados, a menos que a plataforma demostre o contrario, tal e como se recolle na lei "rider" española que, nada do diálogo social, foi pioneira en Europa na defensa dos dereitos dos seus traballadores e traballadoras.

Un acordo progresista

Días despois de que o Goberno español liderase a oposición a unha directiva que reducía os dereitos laborais das persoas traballadoras en plataformas dixitais no Consello EPSCO, e un ano despois da publicación da proposta da Comisión Europea, a Comisión de Emprego do Parlamento Europeo alcanzou un acordo progresista, a pesar das presións por parte de diversas plataformas dixitais.

UGT celebra este ambicioso acordo que consagra unha presunción de laboralidade forte e clara, e que foi defendido por moitos dos seus traballadores e traballadoras, e mesmo pola plataforma JustEat.

Protexer adecuadamente a todos os traballadores e traballadoras é un dos grandes retos da era dixital. Na actualidade, máis de 28 millóns de persoas na UE traballan a través de plataformas dixitais, sendo especialmente sanguenta

a súa falta de mecanismos de negociación colectiva e a opacidade dos algoritmos que inciden negativamente nos seus dereitos laborais.

Con este acordo, que beneficiaría aos autónomos, garantíndolles flexibilidade; ás persoas traballadoras por conta allea, que terán acceso á protección social; e ás empresas que son respectuosas coa normativa vixente, o Parlamento establecerá negociacións co Consello coa perspectiva de lograr unha directiva moito máis ambiciosa e eficaz que a proposta pola Comisión.

Finalmente, sobre a base desta posición, que deberá ser confirmada en xaneiro durante unha votación en sesión plenaria, o Parlamento levará a cabo negociacións co Consello para alcanzar a versión final da directiva, que será adoptada oficialmente.

DISPÁRANSE AS MORTES NO TRABALLO: 100 FALECIDOS MÁIS NO ÚLTIMO ANO

Redacción.- Os datos de accidentes de traballo ata o mes de outubro contabilizan 688 persoas falecidas, un centenar máis das rexistradas ata outubro de 2021. As mortes no traballo están desbocadas e nin o Goberno nin as empresas poñen fin a esta secuela

A Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores destaca, así mesmo, que 229 persoas traballadoras morreron por infartos e derrames cerebrais durante a xornada laboral, o que supón 42 mortes máis. É unha realidade que as persoas traballadoras están a sufrir as consecuencias dunha deficiente xestión dos riscos psicosociais nos seus postos de traballo. Sen dúbida, as condicións laborais nas que traballan teñen influencia sobre a súa saúde mental.

Neste sentido, UGT manifesta a insuficiencia do Plan contra a accidentalidade mortal aprobado polo Goberno, xa que se demostra ineficaz para reducir as cifras de accidentes mortais. Para o sindicato, urxe asinar a

nova Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo e dotala de recursos económicos suficientes para acabar coa secuela da sinistralidade.

A solución débese impulsar de maneira inmediata desde o Diálogo Social

O sindicato considera imprescindible abrir de maneira inmediata unha mesa de diálogo social en materia de sinistralidade laboral, co fin de acordar medidas urxentes que poñan fin a esta situación. UGT é parte da solución, como sindicato maioritario que representa e defende os dereitos das persoas traballadoras do noso país. Non pode repetirse o baleiro que sufrimos na firma do Convenio subscrito para a Investigación Eficaz e Rápida dos Delitos contra a Vida, a Saúde e a Integridade Física dos Traballadores e a Execución das Sentenzas Condenatorias, e para a toma de Conciencia Social deste problema.

A través da citada mesa, débese articular un Plan de choque contra a sinistralidade laboral de forma inmediata, no que non poden faltar accións para mellorar a xestión preventiva dos riscos psicosociais de orixe laboral, xa que a primeira causa de morte por accidente de traballo son os infartos e derrames cerebrais, patoloxías que poden estar relacionadas coa exposición a estes riscos.

Ademais, UGT reclama a creación dunha figura a nivel estatal, similar ao delegado e delegada de prevención territorial. Entre as súas funcións atoparíanse facer visitas a empresas e asesorar en materia de seguridade e saúde no traballo nas pemes e micropemes onde non haxa representación das persoas traballadoras. Esta figura axudaría a mellorar as condicións de seguridade e saúde no traballo; e dotar á Inspección de Traballo de maiores recursos, tanto humanos como materiais, para vixiar e controlar o cumprimento da normativa en materia de prevención de riscos laborais.

UGT INSTA AO GOBERNO A CUMPRIR O MANDATO EUROPEO NA LEI DE FAMILIAS E REMUNERAR TODOS OS PERMISOS

Redacción.- A Confederación Sindical de Comisións Obreiras (CCOO) e a Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores (UGT) reclamamos ao Goberno Diálogo Social para abordar a Lei de Familias e, en concreto, os permisos laborais que nela se contemplan.

A Lei de Familias responde á obrigação de transpoñer a Directiva Europea 2019/1158 do Parlamento Europeo e do Consello, do 20 de xuño de 2019, relativa á conciliación da vida familiar e a vida profesional, cuxo prazo para ser integrada na nosa normativa nacional finalizou o pasado mes de agosto.

Aínda que o borrador desta norma (que puidemos coñecer a través dos medios de comunicación) recollería algúns avances positivos, non se estaría transponiendo correctamente ao disposto na Directiva. Especialmente no que se refire ao permiso parental de oito semanas ata que o menor cumpra oito anos e que, ao parecer, non conleva remuneración nin prestación algunha.

A Directiva insta os estados membros a garantir este permiso como un dereito individual a gozar antes de que a filla ou o fillo cumpra os 8 anos. Este permiso non pode ser in-

ferior a 4 meses por cada un dos proxenitores e ademais determina que deberá de ter en conta aos interlocutores sociais para a súa regulación e deberá de ir acompañado dunha remuneración ou prestación económica.

A directiva inclúe as definicións de "permiso de paternidade", "permiso parental", "permiso para cuidadores", "coidador", "familiar" e "traballo flexible", que deberían ser trasladadas ao Estatuto dos Traballadores, aproveitando a ocasión para introducir melloras en relación ás formas de convivencia actuais.

UGT e CCOO esiximos que se respecte a Directiva que outorga a potestade aos interlocutores sociais de superar a idade de oito anos, sinalada como idade mínima de referencia.

CCOO e UGT denuncian que esta regulación está a establecerse sen negociación cos interlocutores sociais e en contra do disposto na Directiva e que, ademais, non se está garantindo o permiso parental, senón que estamos ante unha suspensión do contrato de traballo sen ningún tipo de dereitos.



É dicir, non só carece de acompañamento económico, senón que, ademais, non se asegura o mantemento de alta e cotización na Seguridade Social nin ningún tipo de dereitos o que, na práctica, inhabilita o permiso.

UGT e CCOO reclamamos tamén unha abordaxe integral nas políticas de cuidados e conciliación, que nos doten de medidas eficaces para promover a necesaria coresponsabilidade sen profundizar nas brechas preexistentes ao cargar os custos da conciliación sobre as familias e, especialmente, sobre as mulleres, freando o necesario avance cara a repartición igualitaria das tarefas de cuidados, así como a participación no mercado de traballo en igualdade de condicións.

A ROBOTIZACIÓN ESIXE A IMPLANTACIÓN DA XORNADA LABORAL DE 32 HORAS SEMANAIS

Redacción.- UGT sinala que o aumento da robótica, sen mediar remedios sociais, xera desemprego neto e precariza as condicións de traballo. Por iso, o sindicato reclama poñer en marcha a xornada laboral de 32 horas semanais, sen perda de poder adquisitivo; un plan de recualificación profesional, técnica e dixital para a poboación traballadora, novos sistemas fiscais e de cotizacións sociais, con novas figuras centradas na economía dixital; e un novo sistema de rendas para as persoas que non se poidan adaptar a esta nova realidade

O último informe da Universidade Autónoma de Barcelona e a Fundación IMAN confirma unha tendencia imparable: a robotización está a reducir emprego e baixando os salarios. Non é un caso só aplicable a España e non se trata dunha evidencia nova (en China comprobouse unha redución do 9% nos salarios e dun -7,5% no volume de emprego. E en 2019 xa advertiamos que, por cada novo robot industrial, destrúense case dous empregos).

Os datos para España confirman esta realidade: mentres o número de robots aumentou un 262%, o emprego na industria descendeu un 17%. Ao contrario das escusas expostas polos empresarios, non é unha resposta a unha suposta falta

de man de obra humana, senón que responde unicamente a criterios de incremento dos beneficios empresariais: unicamente un 21% das empresas alegan as “dificultades para contratar persoal” como motivos para utilizar robots e un 85% instálalos para aumentar o rendemento do seu negocio.

Ademais, menos do 17% de empresas industriais proporcionaron actividades formativas en TIC aos seus empregados. Este feito confirma a nula implicación da industria española coa recualificación dos seus empregados; sinxelamente prefiren instalar robots (a EPA rexistra 144.600 persoas en situación de desemprego no sector industrial). Tampouco é certo que as empresas estean a crear emprego tecnolóxico por mor desta expansión robótica: pouco máis dun 2% das industrias afirman ter dificultades para cubrir algunha vacante TIC.

Medidas sociais ante esta realidade

Demóstrase, por tanto, que neste momento, mentres as empresas non están a formar aos seus empregados, os robots están a substituír ás persoas, e ninguén pode garantir que



este emprego destruído chegue algún día para recuperarse.

Por iso, UGT esixe a patronais, administracións públicas e gobernos unha rápida actuación para mitigar esta catástrofe social e laboral, centrada en poñer en marcha un modelo de 32 horas de traballo distribuídas en 4 días á semana, sen ningunha perda de poder adquisitivo; despreñar un plan de recualificación entre toda a forza traballadora do noso país, ao obxecto de proporcionar unha empregabilidade dixital; desenvolver novos sistemas fiscais e de cotizacións sociais, creando novas figuras se é preciso (por exemplo, ligadas á produtividade que proporcionan estes robots ou a cociente de empregos que eliminan) e poñer en marcha novos sistemas de rendas para aquelas persoas que non poidan adaptarse a esta nova realidade.

É IMPRESCINDIBLE IMPULSAR O TRABALLO DIGNO PARA AS PERSOAS CON DISCAPACIDADE

Redacción.- O secretario xeral de UGT, xunto á secretaria de Políticas Sociais e Vivenda, Ana Isabel Gracia, interviñeron na Conferencia sobre os dereitos das persoas con discapacidade organizada polo sindicato

Unha conferencia na que tamén interveu o presidente do Grupo Social ONCE, Miguel Carballeda, e cuxa presentación co-reu a cargo de Ana Isabel Gracia, que destacou o papel da Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores, ONCE e UTO-UGT na promoción da igualdade de oportunidades e a inclusión no emprego das persoas con discapacidade e o seu desenvolvemento profesional e social, así como os avances logrados en materia de dereitos e a favor da igualdade e a súa loita contra a discriminación; e reclamou que se amplíe

para as empresas a cota de reserva por encima do 2%, porque “é un límite mínimo e as persoas con discapacidade valemos igual ou máis que calquera persoa”.

Pola súa banda, Pepe Álvarez reclamou que as persoas con discapacidade “teñan o dereito ao acceso a un posto de traballo e que este non sexa suplido por unha pensión estatal. O dereito ao traballo vai moito máis alá que o emprego como tal”.

Neste sentido, considerou que “temos todo tipo de trabas. As cifras de emprego son moi desiguais para estas persoas. Queremos que esta cuestión estea na axenda pública. Hai quen pensa que hai que quitar soportes económicos á contratación de persoas con

discapacidade. Non hai que relaxar as medidas para que estas persoas poidan traballar, hai que desfacer os nós que o impiden”.

Por iso, manifestou que “os próximos anos teñen que ser definitivos para romper as barreiras para a plena incorporación á vida ordinaria das persoas con discapacidade, como o emprego e as barreiras físicas e mentais fortes que hai no noso país. A nosa historia, de case 135 anos, está marcada pola loita pola igualdade e a integración. Aos traballadores e traballadoras non se lles pode defender unicamente desde unha perspectiva profesional, senón que hai que incluír unha defensa integral da persoa na sociedade. Xa o marcaban os nosos Estatutos fundacionais en 1888, e así continúa a nosa acción sindical”.