

A PRIORIDADE DE UGT É A BATALLA POLOS SALARIOS

O Sindicato esíxelle ao Goberno que suba de maneira inmediata o SMI e se tomen medidas para limitar o impacto da inflación e do incremento dos tipos de xuro

Redacción.- O secretario xeral de UGT, Pepe Álvarez, ofreceu esta semana un encontro informativo de inicio de curso para analizar a situación económica, política e social e abordar os retos que haberá que afrontar nos próximos meses. Comezou mostrando o seu apoio e solidariedade co Goberno de Brasil e o máis absoluto rexeitamento ao asalto que sufriron as institucións deste país.

Na súa intervención, Pepe Álvarez destacou que “un dos grandes problemas da economía española neste momento é a inflación provocada, entre outras cousas, pola Guerra en Ucraína, a crise enerxética e de materias primas, o aumento dos tipos de interese e, sobre todo, os elevadísimos marxes de beneficios empresariais. Unha inflación desatada, situada no 5,8%, fronte a uns salarios que subiron de media ao redor dun 2,69% nos convenios colectivos, polo que a prioridade do sindicato dadas as circunstancias é aumentar salarios”.

Álvarez incidiu en que a previsión de crecemento do IPC para 2023 continúa sendo moi elevada, situándose en torno ao 4%, polo que “a prioridade é que a subida de salarios vaia por encima destas cifras e que os traballadores e traballadoras non perdan poder adquisitivo”. Por iso, criticou que “aínda non se subiu o SMI, un atípico que non ten ningunha xustificación”.

“Imponse a necesidade de subir xa o SMI ata os 1.100 euros deixando a porta aberta por se a inflación segue disparada e hai que facer unha revisión a metade de ano”, afirmou, e, en paralelo, puxo en valor que, “grazas ao acordo alcanzado no Diálogo Social, as pensións van subir este ano un 8,4% en lugar do 0,25% que prevía a reforma do PP”, subli-



ñou.

Neste punto, o secretario xeral de UGT fixo un chamamento á patronal para que “volva á mesa de negociación do Acordo polo Emprego e a Negociación Colectiva” e lembrou que parte das subidas salariais alcanzadas en 2022 lograronse debido ás mobilizacións convocadas polos sindicatos no marco da súa campaña Salario ou conflito, “unhas mobilizacións que se repetirán este ano se a CEOE mantense nunha posición de bloqueo dos convenios”.

Pepe Álvarez resaltou algúns dos retos que haberá que afrontar este curso político, cuestións como o elevado nivel de desemprego, a subida dos tipos de interese, a repartición dos Fondos Europeos de Recuperación ou o prezo do despedimento no noso país sobre o que “espera que se poida convocar unha mesa de negociación mentres chega a resolución da demanda interposta polo sindicato ante o Consello Social da Unión Europea” e recalcou, ademais, a importancia de chegar a un segundo acordo equilibrado en materia de pensións no que se reequilibre o sistema de financiamento e resólvanse desigualdades e requisitos do sistema sen que leven a cabo recor-

tes nas pensións ou incrementos do período de cálculo.

A Reforma Laboral foi unha aposta gañadora

Pepe Álvarez recalcou que hai que recoñecer os resultados dunha reforma laboral que está a xerar un emprego máis estable e de maior calidade “cun record histórico na reconversión de contratos temporais en indefinidos, xa que en 2022 asináronse máis de sete millóns de contratos indefinidos, case cinco millóns máis dos que se asinaron en 2021”.

“A temporalidade baixou do 27% ao 15%, demostrando a clara eficacia dunha reforma que beneficiou especialmente a mulleres e mozas, os colectivos máis vulnerables”, sinalou.

“En definitiva”, finalizou, “é primordial transitar a un modelo que fortaleza os salarios, especialmente os máis baixos, e a Negociación Colectiva, así como manter a senda iniciada coa reforma laboral e afrontar cuestións como o cambio climático, a sinistralidade laboral, a igualdade de xénero e LGTBI, a reindustrialización ou a dixitalización. Facer políticas centradas nas persoas, avanzar en dereitos e non deixar a ninguén atrás”.

DESCONVOCADA A FOLGA EN TELEVÉS AO ACADARSE UN PREACORDO NA MESA NEGOCIADORA

O preacordo será sometido á asemblea de traballadores e traballadoras

Redacción.- A última hora da mañá do pasado mércores chegouse a un preacordo na mesa negociadora do convenio colectivo de Televés. Este preacordo supón a desconvocatoria da xornada de folga prevista para o xoves. O paso seguinte será someter este preacordo á asemblea de traballadores e traballadoras da empresa.

No preacordo prevese unha vixencia para o convenio de 2022 a 2025. Ademais, o texto incorpora unha das principais reivindicacións dos sindicatos, a cláusula de revisión salarial para os tres últimos anos (23, 24 e 25) onde se garantirá o sumatorio destes anos

máis un 0,5%.

Os incrementos para cada un dos anos de vixencia do texto serán:

2022: 4,5%.

2023: 3,5%.

2024: 3%.

2025: 2,5%.

UGT FICA Compostela valora dun xeito positivo este preacordo que defenderá na asemblea de traballadores e tra-



balladoras e que permite a desconvocatoria da folga prevista.

OS TRABALLADORES E TRABALLADORAS DE TBSI MOBILÍZANSE PARA DENUNCIAR A EXTERNALIZACIÓN DE LOXÍSTICA E O DESPEDIMENTO DE 7 EMPREGADOS

Redacción.- O pasado luns os traballadores e traballadoras da proveedora da automoción TBSI, que fabrica pezas plásticas para coches e está emprazada no Porriño, protagonizaron unha xornada de mobilizacións, cunha concentración fronte á factoría e un paro.

Dende UGT FICA Vigo explícase que a empresa decidiu externalizar o proceso de loxística e acometer o despedimento dos sete traballadores que operaban nesta área, dous deles dele-



gados sindicais, un de UGT e outro de CCOO.

UGT FICA Vigo agarda que a em-

presa reflexione, retome o diálogo e mude a súa postura. De momento, o vindeiro luns está convocada outra nova xornada de folga.

O PERSOAL QUE REALIZA A LIMPEZA EN NAVANTIA FERROL DENUNCIA QUE EULEN INCUMPRE O CONVENIO E NON CUBRE AS BAIXAS

Se Eulen non muda a súa postura iniciarase un calendario de mobilizacións e unha folga

Redacción.- Os traballadores e traballadoras que realizan o servizo de limpeza en Navantia Ferrol denuncian que a empresa que ten a xestión, Eulen, incumpre o convenio, negándose á suba salarial pactada, e tamén se nega a cubrir as baixas, o que orixina unha sobrecarga de traballo en moitas ocasión inasumible.

Dende FeSMC aclaran que ambos feitos foron xa denunciados ante a Xustiza e estase á espera dunha

resolución neste senso.

Xa está denunciado ante a Xustiza

Este luns os tres sindicatos, UGT, CCOO e CIG estiveron ás portas do estaleiro informando da situación aos traballadores que entraban e a partir de agora estúdiense mobilizacións, se Eulen non muda a súa postura, e tampouco se descarta a convocatoria

dunha folga.

Navantia tamén ten responsabilidades

Dende FeSM tamén responsabilizan desta situación a Navantia que mira cara outro lado e aceptou unha oferta no proceso de licitación á baixa, de feito, a máis baixa de todas, o que está a dar lugar á problemática que agora se denuncia.

UGT XUSTIZA DENUNCIA O ESTADO LAMENTABLE DO EDIFICIO XUDICIAL DE NOIA

Redacción.- Na mañá do mércores, mentres se cambiaba o sistema de iluminación, esborrallouse parte do teito dunha das dependencias do edificio xudicial de Noia. Por desgraza, esta situación non é nova e UGT-Xustiza hai tempo que vén denunciándoa, é máis, estes mesmos feitos xa ocorreron hai uns anos no despacho dunha maxistrada, no que tamén se derrubou en bloque o teito e tamén o falso teito da escaleira do edificio. Ademais, hai que apuntar que as obras acometidas ata o momento deixan moito que desexar, dado que as humidades volveron a aparecer en menos dunha semana.

Hai uns días, como consecuencia do mal estado do edificio, producíronse filtracións de auga que ocasionaron danos importantes na oficina dos procuradores, chegando a quedar completamente inutilizada unha impresora sobre a que literalmente choveu.

O edificio xudicial de Noia incumpre de forma flagrante a normativa sobre disposicións mínimas de seguridade e saúde que deben dispoñer os lugares de traballo en canto ás condicións construtivas, orde, limpeza e mantemento, sinalización, instalacións de servizo ou protección, condicións ambientais, servizos hixiénicos e locais de descanso, e material e locais de primeiros auxilios. Así, de forma xeneralizada, incúmpranse as seguintes condicións xerais de seguridade:

1. A prohibición de sobrecargar os elementos estruturais. É especialmente grave a situación na que se atopa o arquivo situado no altillo ou bufarda do edificio, completamente abarrotado de andeis e expedientes, e polo que a duras penas pódese transitar (hai que facelo de lado e en moitas zonas), e o mesmo ocorre coa dependencia dedicada a arquivo no soto do edificio. En ambos arquivos as condicións ambientais son pésimas, debido á excesiva humidade no inverno –cuxos efectos se poden observar perfectamente ao



redor das xanelas en todo edificio, non existindo un sistema de ventilación que permita a mínima renovación do aire.

2. As dimensións dos locais de traballo non permiten que os traballadores realicen a súa labor sen riscos para a súa seguridade e saúde e en condicións ergonómicas aceptables. Incúmpranse as dimensións mínimas de superficie libre por traballador e a separación entre os elementos materiais existentes no posto de traballo non é suficiente para que os traballadores poidan executar o seu labor en condicións de seguridade. Tal é a estreiteza que o 21 de setembro tívose que introducir unha impresora por unha xanela porque non cabía pola porta da oficina á que ía destinada, dando lugar a un espectáculo surrealista.

3. Igualmente, quebrántase a normativa no relativo ás vías e saídas de evacuación, xa que a disposición de acceso e saída do edificio impide que, en caso de perigo, pódanse evacuar todos os lugares de traballo rapidamente e en condicións de seguridade, incumpríndose igualmente a obriga de portas de emerxencia.

En xuño do pasado ano, UGT Xustiza xa denunciou ante a Valedora do Pobo a lamentable situación do edificio, o que deu lugar a que esta lle lembrase á Xunta de Galicia os seus deberes legais tanto en materia de prevención de riscos como de protección de datos. Con todo, a Xunta de Galicia non realizou ningunha actuación para garantir a seguridade dos traballadores e dos cidadáns, limitándose a contestar que se respectan as normas existentes.

Con anterioridade, UGT xa mantivera unha entrevista co alcalde de Noia por ser o edificio de propiedade municipal, expoñéndolle o grave problema de seguridade do edificio, o alcalde comprometeuse a buscar unha solución coa Consellería de Vicepresidencia segunda e a Consellería de Presidencia e Xustiza.

Ao non obter resposta algunha nin do Concello nin da Xunta, e ante a gravidade da situación, UGT-Xustiza interpoñerá nos próximos días as correspondentes denuncias ante a Inspección de Traballo e outros organismos fiscalizadores, sendo en todo caso responsabilidade da Xunta de Galicia todos os danos e prexuízos que se poidan ocasionar do grave incumprimento da normativa en prevención de riscos e saúde no traballo.

DESAPARECE A OBRIGACIÓN PARA AS PERSOAS TRABALLADORAS DE PRESENTAR ÁS EMPRESAS OS PARTES DE BAIXA

O Boletín Oficial do Estado publicou a modificación dun Real Decreto pola que desaparece a obrigaón para as persoas traballadoras de presentar ás empresas os partes de IT (incapacidade temporal ou baixa laboral). Explicámoscho a continuación.



XESTION DOS PROCESOS POR INCAPACIDADE TEMPORAL NOS PRIMEIROS 365 DÍAS DA SÚA DURACION

Os partes de baixa e de confirmación de baixa emitiranse en función do período de duración que estime o médico que os emite:

MENOS DE 5 DÍAS	<p>Emitirase o parte de baixa e de alta nun mesmo acto médico. A data do alta poderá ser a mesma que a da baixa.</p> <p>A persoa traballadora poderá solicitar un recoñecemento médico o día que se fixou a súa alta, e o médico poderá emitir un parte de confirmación de baixa se considera que o paciente non recuperou a súa capacidade laboral.</p>
ENTRE 5 E 30 DÍAS	<p>Emitirase o parte de baixa consignando a data da revisión médica sen exceder dos sete primeiros días naturais desde a data de baixa.</p> <p>Tras a revisión emitirase o parte de alta se procedese ou o parte de confirmación de baixa. Tras este primeiro parte de confirmación, os seguintes non poderán emitirse cunha diferenza de máis de 14 días naturais entre si.</p>
ENTRE 31 E 60 DÍAS	<p>O proceso é igual que o anterior, coa diferenza de que entre o segundo e sucesivos partes de confirmación de baixa non poderá superarse o prazo de 28 días naturais entre si.</p>
DE 61 DÍAS OU MÁIS	<p>O proceso é igual que o anterior, coa diferenza de que a primeira revisión non poderá exceder de 14 días naturais desde a data de baixa. Ademais, entre segundo e sucesivos partes de confirmación de baixa non poderá superarse o prazo de 35 días naturais entre si.</p>

SERÁ A SEGURIDADE SOCIAL QUEN COMUNIQUE Á EMPRESA TANTO O PRIMEIRO PARTE DE BAIXA COMO OS SUCESSIVOS DE CONFIRMACIÓN OU O PARTE DE ALTA. FARAO DE FORMA TELEMÁTICA, DE MANEIRA INMEDIATA OU, EN TODO CASO, O PRIMEIRO DÍA HÁBIL SEGUINTE AO DA EXPEDICIÓN DO PARTE

En calquera destes procesos, o médico do sistema público de saúde, a empresa colaboradora ou mutua poderá fixar a correspondente revisión médica nun período inferior ao indicado en cada caso.

ENTRADA EN VIGOR:

INMEDIATA para procesos de IT en curso desde o 5 de xaneiro de 2023, e que non superasen os 365 días de duración.

1 DE ABRIL DE 2023 para o resto de procesos

ESPAÑA É UN REFERENTE EUROPEO E MUNDIAL EN DIÁLOGO SOCIAL

Xornadas Confederais de Negociación Colectiva

Redacción.- O secretario xeral de UGT, Pepe Álvarez, e o presidente do Goberno, Pedro Sánchez, inauguraron este ércores as Xornadas Confederais de Acción Sindical “Estudo e análise das masas salariais e convenios colectivos” que o sindicato celebra do 11 ao 13 de xaneiro. Ambos foron presentados polo secretario xeral de FICCA-UGT, Mariano Hoya.

Na súa intervención, Pepe Álvarez destacou que “este país conseguiu ser un referente europeo e mundial no que se refire ao Diálogo Social, unha ferramenta fundamental para estruturar a sociedade, feita de consensos e rupturas para gañar dereitos e consolidalos”.

Álvarez resaltou que “a sociedade española, de maneira conxunta cos sindicatos e coa patronal, cren no Diálogo Social como panca de transformación deste país” e puxo en valor os 13 acordos alcanzados nos últimos tres anos na concertación social para saír da crise provocada pola pandemia entre os que destacou, sobre todo, o acordo para a reforma laboral que deu un cambio ao mercado laboral español.

“Neste 2023”, apuntou, “os axentes sociais deben ter voz á hora de formar parte dos grandes acordos que se deberían ratificar proximamente. No noso país, os partidos políticos representados no Congreso son a base da soberanía popular, pero a Constitución tamén nos confire aos sindicatos e ás asociacións empresariais un papel básico dentro do estado social e democrático de dereito no sistema político e son moitos os pactos e reformas que se deberán acometer neste ano”.

“O Diálogo Social é primordial para que a industria siga sendo un elemento tractor da nosa economía a través dun gran pacto pola industria que vertebre un desenvolvemento dos fondos europeos fundamental para a reindustrialización e o cambio do modelo produtivo. Tamén é fundamental a dignificación das condicións dos profesionais dos coidados, onde é imprescindible ademais unha Estratexia Estatal que regule o sector”, afirmou.

“Ademais, este ano o Goberno deberá seguir contando cos Axentes Sociais na loita contra a sinistralidade laboral, á hora de adoptar medidas económicas e sociais pero tamén á hora de consolidar dereitos como



a inclusión das persoas LGTBI e as persoas trans no emprego, para desenvolver unha transición ecolóxica, enerxética e laboral socialmente xusta, en cuestións como establecer a xornada laboral de 32 horas ou na configuración dun plan de recualificación profesional, técnica e dixital para a poboación traballadora”, engadiu.

Subir salarios, clave para a recuperación

No que respecta ás pensións, o secretario xeral de UGT subliñou que “o feito de que se revaloricen conforme ao IPC é un logro do Diálogo Social aínda que”, advertiu, “aínda se deben concretar algúns aspectos da segunda parte da reforma das pensións como o destope das cotizacións, a brecha de xénero, as penalizacións ás longas carreiras de cotización ou a necesidade de recuperar o contrato de substitución”.

En relación ao SMI, Pepe Álvarez reclamou ao Goberno un aumento do 10 % en 2023, para que chegue aos 1.100 euros, un incremento que serviría ademais para reactivar a economía mediante un aumento do consumo tras a desaceleración do inicio.

“Para iso, serviría tamén a alza xeneralizada dos salarios, un elemento prioritario para o sindicato”, polo que reclamou unha vez máis á patronal que se sente a negociar un novo Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva no que se xeneralicen subidas salariais suficientes con cláusulas de revisión salarial que recuperen a capacidade adquisitiva perdida ante o incremento

do nivel de prezos”.

“As mobilizacións que as organizacións sindicais levaron a cabo durante o outono”, explicou, “impulsaron estas demandas e, de non producirse subidas de salario dignas, aumentarán os conflitos laborais”.

Diálogo Social como motor do cambio

Pola súa banda, o presidente do Goberno, Pedro Sánchez, empezou a súa intervención lembrando o legado de Nicolás Redondo, “un loitador polos dereitos sociais, laborais e pola democracia” e lembrou o 12 de xaneiro cúmprese tres anos desde que se constituíu o Goberno de coalición, “un Goberno que algúns poñían en cuestión, pero que aprobou tres Presupostos Xerais do Estado, 192 iniciativas legislativas e 15 grandes acordos nos que foi fundamental o labor dos axentes sociais e do diálogo social”.

Pedro Sánchez manifestou que nestes tres anos de Goberno “alcanzáronse grandes conquistas colectivas grazas ao Diálogo Social, unha ferramenta imprescindible para dar confianza, seguir avanzando na modernización do noso país e dar estabilidade á Democracia”.

Por último, animou a UGT a proseguir cunha acción sindical que “é hoxe máis necesaria que nunca”, fundamental para “seguir afianzando dereitos, para avanzar no progreso social e democrático e para construír unha sociedade máis xusta”.

HAI QUE REGULAR E DESINCENTIVAR O DESPEDIMENTO EN ESPAÑA

Redacción.- O vicesecretario xeral de Política Sindical de UGT, Fernando Luján, e o secretario de Estado de Emprego e Economía Social, Joaquín Pérez Rey, analizaron a indemnización por despedimento en España, durante as Xornadas Confederais de Acción Sindical de UGT.

Fernando Luján destacou os importantes acordos alcanzados no marco do diálogo social, que melloraron a vida de millóns de traballadores e traballadoras. Moitos deles durante a etapa da pandemia e un segundo bloque para modificar as carencias do noso sistema de relacións laborais. Neste sentido, referiuse a acordos tan importantes como a regulación das plataformas dixitais, as subidas do SMI (aínda que a patronal descolgouse das últimas) ou a reforma laboral, “que transformou radicalmente as relacións laborais no noso país”, reducindo intensamente a inxustificada temporalidade e apostando pola contratación indefinida (hoxe case un de cada dous contratos que se subscriben no noso país é baixo esta modalidade).

Con todo, agora toca acometer aspectos pendentes como é a protección do contrato de traballo, para evitar extincións inxustas e inxustificadas.

Demanda de UGT ante o Comité Europeo de Dereitos Sociais

Luján lembrou que UGT presentou unha demanda ante o Comité de Dereitos

Sociais, que foi admitida a trámite en outubro de 2022, porque a regulación vixente da indemnización por extinción do contrato de traballo vulnera a Carta Social Europea e o Convenio 158 da OIT.

A indemnización por despedimento impropcedente é claramente insuficiente e nada disuasoria (a normativa establece tan só 6 meses de salario tras 6 anos de traballo). A actual normativa non ampara á persoa traballadora fronte a decisións arbitrarias por parte do empresario (que non ten que facer o mínimo esforzo por probar a causa do despedimento).

Son necesarias indemnizacións suficientes e disuasorias por despedimentos impropcedentes

O Comité Europeo de Dereitos Sociais valorou xa negativamente a regulación do despedimento impropcedente en Italia e Francia, similar á que se aplica en España. Por iso, antes de que chegue esa posible condena é preciso que o Goberno actúe. Hai que traballar xa nun cambio do réxime xurídico. A solución pasa por unha dobre vía: aumentar as indemnizacións por despedimento para desincentivalos (facelas suficientemente disuasorias para impedir que sexa fácil incumprir a lei por parte das empresas) e porque sexa a persoa traballadora e non o empresario o que decida optar entre a indemnización ou a readmisión. Se isto fose así a penalización ao despedimento sería máis adecuada.

Trátase que a regulación española en caso de despedimento protexa adecuadamente o contrato de traballo, fixando indemnizacións por despedimentos inxustificadas que compensen polos danos efectivamente causados e que, en todo caso, sexan o suficientemente importantes para que sexan disuasorias.

Unha regulación obsoleta

No noso país, desde os anos 80, a readmisión obrigatoria quedou reservada aos supostos de nulidade, os menos habituais, e a improcedencia dos despedimentos contempla unha indemnización de moi pouca contía e non desincentiva os despedimentos sen causa. Así, unha indemnización que garante só 6 meses de salario tras 6 anos traballados non é adecuada, nin xusta. O propio Tribunal Supremo sinalou que a regulación vixente pode prexudicar en ocasións ás persoas traballadoras.

Por outra banda, a reforma unilateral do despedimento en 2012 empeorou aínda máis a protección das persoas traballadoras.

Xa hai tribunais que recoñecen a supremacía do dereito internacional, polo que é preciso abordar, sen máis demoras, os efectos do despedimento impropcedente en España e a regulación do despedimento, en xeral, para volver a causalizar os despedimentos e encarecer os seus custos.

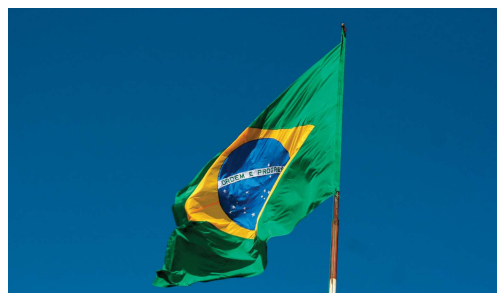
UGT CONDENA O ASALTO DE NEOFASCISTAS AO PARLAMENTO BRASILEIRO

Redacción.- Un grupo de seguidores do expresidente brasileiro, Jair Bolsonaro, asaltaron o 8 de xaneiro a sede do Congreso da República e máis tarde ocuparon os edificios do Tribunal Supremo. O ataque á sede da soberanía popular conseguíase tras agredir ás forzas de orde que os custodian, esnaquizando mobiliario e vehículos policiais e danando parte dos edificios, cando non transcorreu aínda unha semana da asunción de Luiz Inacio Lula da Silva á presidencia do país americano.

Se Jair Bolsonaro ameazara varias veces con non recoñecer os resultados dos comicios xerais e o ataque dos seus seguidores ao parlamento e ao supremo non fixeron máis nada que poñer en práctica a falta de respecto á democracia e as súas institucións da que o neofascista sempre fixo gala. Esta violación da vontade popular que pode ser cualificada de intento de golpe súmase á chamada ao levantamento

militar que os bolsonaristas levan máis dun mes esixindo nas rúas. Un novo acto contra a democracia de Brasil súmase aos sufridos xa pola democracia brasileira desde 2014, co golpe institucional contra a entón presidenta Dilma Rousseuff ou a persecución e encarceramento ilegal de Lula en 2016.

Estas imaxes lembran, e moito, ás que puidemos ver hai pouco máis de dous anos no Capitolio estadounidense, cando seguidores de Donald Trump asaltaron esa cámara tras a vitoria de Joe Biden e o non recoñecemento da vitoria por parte do candidato republicano, constituíndo un novo exemplo de como a extrema dereita populista comeza cuestionando a lexitimidade das máis altas representacións dos Estados ou os gobernos, para continuar chamando ás armas e ao golpe de estado se as urnas non lles son propias.



O fascismo non admite posición intermedia e representa unha ameaza constante e real á orde constitucional nas nosas democracias. Por todo iso, a Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores (UGT) condena vehementemente o ataque ao Congreso brasileiro, fai unha chamada ás forzas democráticas e ás institucións militares daquel país a que preserven a orde constitucional e envía a súa solidariedade ao pobo de Brasil e ao goberno electo presidido por Lula da Silva.

PERSISTE A FRAUDE: AÍNDA HAI MULTITUDE DE FALSOS AUTÓNOMOS NAS PLATAFORMAS DIXITAIS



Redacción.- UGT elaborou un informe no que fai un repaso sobre o traballo e as políticas seguidas polas plataformas dixitais. No proxecto Don't GIG Up, Never! o sindicato analiza, ademais, a situación das persoas que traballan nestas plataformas dixitais.

Lei Rider

Despois dunha intensa negociación no marco do diálogo social, o 11 de marzo de 2019 alcanzouse un acordo entre UGT, CCOO, CEOE e CEPYME, que culminou coa aprobación da Lei Rider. Unha norma que introduciu importantes novidades lexislativas co fin de prever o traballo precario e mellorar a transparencia sobre a toma de decisións das plataformas a través da intelixencia artificial.

Entre as novidades atópase a introdución do artigo 64.4 d) no Estatuto dos Traballadores que outorga aos Comités de Empresa o dereito para ser informados dos "parámetros, regras e instrucións" que determinan o traballo do algoritmo. En segundo lugar, a Lei Rider introduciu unha disposición adicional, unha presunción de emprego no ámbito de plataformas dixitais de entrega.

Esta lei vén precedida de diversas sentenzas, pero sen dúbida a máis determinante foi a que involucraba a Glovo, resolta pola Sala do social de Tribunal Supremo que declarou a relación laboral dun rider coa empresa.

UGT na vangarda en defensa dos dereitos dos traballadores e traballadoras das plataformas dixitais

Entre agosto de 2018 e outubro de 2019

a Inspección de Traballo levou a cabo unha campaña específica enmarcada no Plan Director por un traballo digno nas plataformas dixitais e comercio electrónico. Con esta actuación regularizáronse 8.451 falsos autónomos e a Seguridade Social recuperou 15 millóns de euros en cotizacións.

Antes disto, no 2017 comezaron as primeiras mobilizacións en Barcelona relacionadas co traballo en plataformas. Mobilizacións que logo se estenderon a Madrid e Valencia, debido a un cambio unilateral das condicións de traballo en Deliveroo, que pasou do pago por hora ao pago por destaxo en función ao número de entregas, pasando de 8,5 euros a hora para as bicicletas e 9 euros a hora para as motos a 4,25 euros por pedido entregado en bicicleta e 4,50 para pedidos en moto. Ademais, introduciuse un sistema de puntuación que obrigaba a competir aos repartidores para obter as mellores franxas horarias das que dependían os seus ingresos.

Neste cambio das condicións, Deliveroo ofreceu aos traballadores un novo contrato como TRADE para manter a aparencia de legalidade.

Ese mesmo ano, UGT presentou unha denuncia ante a Inspección de Traballo por falsos autónomos contra Glovo, Deliveroo, Stuart e Uber Eats, o que desencadeou varias intervencións e posteriores procedementos xudiciais que declararon a máis de 18.000 persoas como falsos autónomos entre decembro de 2017 e xaneiro de 2021.

Relación laboral de Just Eat

O caso de Just Eat foi diferente ao resto de plataformas dixitais, xa que desde o primeiro momento optou por unha relación la-

boral, aínda que non aplicaba o convenio colectivo adecuado á súa actividade. Por iso, e para evitar futuros conflitos laborais, iniciáronse negociacións para establecer un acordo laboral con forma de convenio colectivo que permitise a integración dos riders dentro da empresa. Este acordo chegou grazas a que UGT e CCOO conseguiron adaptar a actividade de repartición a demanda á normativa laboral vixente.

Outras plataformas que non son de repartición

A actividade sindical non só centrouse nos riders, senón tamén noutras plataformas laborais que utilizan formas similares de organizar o traballo.

UGT denunciou ante a Inspección de Traballo a seis plataformas que, ademais de ser axencias de colocación, establecíanse como intermediarias entre cuidadores de persoas maiores e familias necesitadas de servizos de axuda a domicilio e que despois reciben unha comisión polo servizo de atención ao cuidador. Ademais, establecen as quendas, substitúen á cuidadora no caso de que non sexa de agrado para a familia e adaptan o servizo segundo necesidades. Tamén establecen un sistema de puntuación que pode limitar empregos por malas valoracións.

En conclusión, a actividade sindical en España centrouse en detectar ás persoas que se atopan nas marxes da relación laboral e denunciar os abusos perpetrados polas empresas que buscaron o máximo beneficio ao mínimo custo. Estas accións apoiaron a consecución da Lei Rider que serviu como exemplo para a Proposta de Directiva Europea da Comisión Europea para mellorar as condicións que traballan en plataformas.