



Galicia

Diario dixital da UGT de Galicia

**GALICIA**  
**LABORAL****LOITA**  
**polo TEU****ÚNETE**

ISSN 1989-3299

Nº 726 Semana do 17 ao 23 de abril de 2017

**28 DE ABRIL, DÍA INTERNACIONAL DA SAÚDE E SEGURIDADE NO TRABALLO**

## **A DISCRIMINACIÓN DÁNANOS A TODAS AS PERSOAS. PON EN PERIGO A SAÚDE E SEGURIDADE DE TODAS AS PERSOAS TRABALLADORAS**

**Redacción.-** Un ano máis, este 28 de abril conmemórase o Día internacional da saúde e seguridade no traballo. Nesta edición celebrábase baixo o lema “A discriminación dánanos a todas as persoas. Pon en perigo a saúde e seguridade de todas as persoas traballadoras”.

Nesta data UGT-Galicia denuncia que a sinistralidade laboral incrementábase porque a Reforma laboral do PP aumenta a precariedade, aumenta o traballo intensivo, debilita a negociación colectiva e debilita a prevención. Moitos traballadores véñense obrigados a aceptar empregos que danan a súa saúde e en sectores con máis riscos.

Do binomio precariedade=discriminación trasládase a realidade de que as mulleres teñen máis probabilidade de sufrir unha enfermidade laboral; os mozos teñen un 44 por cento máis de probabilidade de sufrir accidentes laborais; a sinistralidade laboral mortal entre as persoas maiores duplácase; a economía mergullada dana gravemente a saúde, especialmente das persoas migrantes; e as persoas con discapacidade teñen maior risco de sufrir acoso no traballo.

Neste contexto, o Sindicato esixe derrogar as reformas laborais; derrogar a reforma das mutuas, que recortou os dereitos por incapacidade temporal; mellorar os recursos do Instituto Nacional de Seguridade e Hixiene no Traballo e do ISSGA en Galicia; facer que as empresas cumpran a lexislación en materia de igualdade, contra a fraude laboral e contra a economía mergullada; desenvolver a Estratexia española de seguridade e saúde no traballo 2015/2020 e recuperar nas empresas os investimentos en prevención e a efectividade da negociación colectiva; e crear a figura do delegado e delegada de prevención territorial ou sectorial.

Este é o conxunto de denuncias e demandas que UGT levará en Galicia aos actos programados para conmemorar o 28 abril. Sendas concentracións en A Coruña, Lugo, Ourense, Pontevedra e Vigo. Nesta última cidade tamén está programada unha xornada sobre “Trastornos musculoesqueléticos e riscos psicosociais” que se desenvolverá na sede de UGT en Vigo o día 28 ás 10.15 horas. En Ferrol tamén está organizada unha xornada na que se desenvolverán dúas ponencias, unha sobre discriminación no traballo e outra sobre o amianto, a partir das 11.00 horas na sede do Sindicato.

As concentracións serán todas ás 12.00 horas. A de A Coruña fronte á Confederación de empresarios; a de Lugo diante da Inspección médica; a de Ourense na Delegación da Xunta; a de Pontevedra fronte á propia sede de UGT; e a de Vigo diante da Delegación da Xunta nesta cidade.



### **Actos para conmemorar o 28 de abril**

**A Coruña:** Concentración diante da Confederación de empresarios o día 28 ás 12.00 horas.

**Ferrol:** Xornada sobre discriminación no traballo e sobre o amianto ás 11. 00 horas na sede de UGT o día 28.

**Lugo:** Concentración diante da Inspección médica o día 28 ás 12.00 horas.

**Ourense:** Concentración diante da Delegación da Xunta o día 28 ás 12.00 horas.

**Pontevedra:** Concentración diante da sede de UGT o día 28 ás 12.00 horas.

**Vigo:** Xornada “Trastornos musculoesqueléticos e riscos psicosociais” na sede de UGT-Vigo o día 28 ás 10.15. E concentración diante da Delegación da Xunta o día 28 ás 12.00 horas.

**XUNTA DE GALICIA**CONSELLERÍA DE CULTURA, EDUCACIÓN  
E ORDENACIÓN UNIVERSITARIA

## CONVOCADA UNHA MARCHA EN REDONDELA ESTE VENRES EN APOIO AOS TRABALLADORES DE PESCANOVA

*Uns 30 colectivos redondelanos apoian esta mobilización*

**Redacción.-** Redondela acollerá hoxe, a partir das 20.00 horas, unha manifestación, que partirá da zona As Catro Pontes (Chapela) e finalizará fronte á sede de Pescanova, en apoio aos traballadores da factoría que levan meses mergullados nun conflito laboral pola imposibilidade de chegar a un acordo coa dirección para pechar o novo convenio colectivo. Uns 30 colectivos, tanto do eido social, como veciñal, cultural e deportivo de Redondela apoian esta marcha.



## IMPORTANTES AVANCES NA NEGOCIACIÓN DO CONVENIO DE GRANDES ALMACÉNS

**Redacción.-** Xornada de negociación longa e moi tensa a vivida no día de onte. Despois de catorce horas de argumentacións, propostas e contra propostas da parte social e da patronal ANGED (Asociación Nacional Grandes de Empresas de Distribución), FeSMC explicaos principais avances logrados que poderían formar parte do texto do novo convenio colectivo:

Incremento salarial: 2,50% en 2017; 1% para o resto da vixencia do convenio (2018,2019 e 2020) fixo en táboas máis unha retribución variable condicionada ao Índice do Comercio Comerciante polo miúdo que podería levar ao 2% en cada un dos anos a partir de 2018, parte do cal sería consolidable.

Horas extraordinarias: incremento do prezo/hora ao 130%. Ascenso grupo base a profesionais: sen exame, por criterio temporal, aos tres anos a partir do 1 de xaneiro de 2017.

Porcentaxe a traballar domingos e festivos: a porcentaxe para traballar sería do 37% nos lugares de apertura xeneralizada, cun mínimo no resto que quedaría fixado nun 7%. Consolidación de horas complementarias: 20% das realizadas nuns dous anos en ciclos de tres, aumentando esa cifra ao 25% no caso das horas realizadas en domingo. Xornada anual: a partir de 1 de xaneiro de 2018, a xornada anual quedaría en 1770 horas.

Días continuados de traballo: xamais poderá superar a cifra de 11. I.T: Complemento dos tres primeiros días en todos os casos relacións con enfermidades oncolóxicas, o tratamento das mesmas (quimioterapia e radioterapia), así como, asistencia a diálise.

Desde UGT valóranse positivamente estes avances que son froito dunha plataforma xusta e coherente cos recortes sufridos polos traballadores de grandes almacéns nos últimos anos. Con todo, o Sindicato esixe un esforzo final en salario, descansos, licenzas e a redución dos domingos e festivos a traballar.

Esta é a meta que a FeSMC se fixa de cara á reunión do próximo día 27 de abril, momento que será definitivo e onde quedarán fixadas as condicións laborais de máis de 260.000 traballadores e traballadoras para os próximos catro anos.

## MOBILIZACIÓN POR UN CONVENIO DIGNO PARA A SANIDADE PRIVADA DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA

**Redacción.-** Os traballadores da sanidade privada da provincia de Pontevedra continuaron esta semana co calendario de mobilizacións cunha nova concentración na cidade do Lérez para demandar un convenio digno para o sector.

Dende FeSP explican que, despois de varias reunións para negociar as condicións do Convenio de hospitalización e internamento da provincia de Pontevedra, a patronal continúa a facer unha oferta absolutamente insuficiente.

Propón un convenio a catro anos, comezando no 2017, dando por perdidos o 2014, 2015 e 2016. Cunha suba salarial do 0,5 por cento para o 2017, 2018, 2019 e 2020.



FeSP denuncia que a patronal non fai ningunha outra proposta de mellora social nin de redución de xornada que permita compensar a perda real de poder adquisitivo, excepto a equiparación salarial de enfermeiros/as e fisioterapeutas en 4 anos.

FeSP, xunto cos outros sindicatos presentes na negociación, rexeitan tanto a oferta como a actitude que está a manter a patronal.

## INDULTO PARA CARLOS E SERAFÍN XA!

**Redacción.-** Un xoves máis, O Marco de Vigo acolleu unha concentración para demandar o indulto xa para Carlos e Serafín.

Condenados só por participar na folga do transporte da provincia de Pontevedra e ter defendido os dereitos dun sector moi amplo de traballadores. Ambos están á espera dun indulto que debería chegar xa e



desfacer así o dano innecesario feito a Carlos e Serafín e ás súas familias nestes anos de espera.



# UGT DEFENDE NO CONGRESO A PRIORIDADE DUN PACTO DE ESTADO CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO

**Redacción.-** A vicesecretaria xeral de UGT, Cristina Antoñanzas, reafirmou o compromiso de UGT para lograr un Pacto de Estado contra a violencia de xénero, que coordine e fortaleza a loita contra esta secuela social e esixiu que se asegure a protección laboral das mulleres vítimas de violencia de xénero. Neste sentido, reclamou políticas eficaces que permitan a estas mulleres acceder ao mercado laboral e a empregos de calidade, abordar unha mellora dos seus dereitos laborais e implantar unha cultura nas empresas de tolerancia cero contra a violencia de xénero.

Antoñanzas, que fixo estas declaracións durante a súa comparecencia ante a subcomisión para un Pacto de Estado en materia de violencia de xénero, no Congreso dos Deputados, denunciou os déficits na loita contra a violencia de xénero, entre eles, os recortes orzamentarios, os déficits en educación e a eliminación de recursos. Basta dicir que durante a lexislatura 2012-2016 o recorte orzamentario en igualdade de xénero foi dun 37,5%, e en violencia de xénero de case un 17%.

Así mesmo, destacou as propostas sindicais para abordar a violencia contra as mulleres no ámbito laboral. Neste sentido, diferenciou dous ámbitos, o da inserción laboral e os dereitos para as traballadoras vítimas de violencia de xénero e o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, como outra forma de violencia de xénero.

## Algunhas destas propostas son:

Un permiso ou licenza retribuída por un período mínimo de dous meses.

Que se recolla legalmente que as traballadoras vítimas de violencia de xénero non sufrirán ningún prexuízo laboral ou económico ocasionado polas ausencias ou baixas médicas derivadas da súa situación.

A adaptación das medidas de fomento de emprego e formación ás mulleres vítimas de violencia de xénero.

Facilitar o dereito á reordenación do tempo de traballo e á redución de xornada das traballadoras vítimas de violencia de xénero. Así mesmo, é pre-



ciso mellorar a protección social das vítimas de violencia de xénero, con redución de xornada, en relación co acceso á protección de desemprego.

Abordar o tratamento do acoso sexual e o acoso por razón de sexo na normativa sobre prevención de riscos laborais. As persoas que sofren acoso sexual ou acoso por razón de sexo deben ter dereitos laborais similares aos que teñen as vítimas de violencia de xénero.

Establecer campañas institucionais de sensibilización e formación no ámbito laboral.

Establecer medidas de prevención e protocolos nas empresas contra o acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

Obrigación de informar á representación legal dos traballadores sobre as bonificacións que reciben as empresas por contratar a traballadoras vítimas de violencia de xénero, para ver se son finalistas e eficaces. En 2015 só un 0,04% dos contratos bonificados foron para mulleres vítimas de violencia de xénero e case o 80% deles foron temporais.

Desenvolvemento de programas para a prevención da violencia de xénero e para a formación en igualdade, baseados no respecto do principio de igualdade recoñecido na lexislación. Neste sentido, é preciso retirar calquera tipo de subvención aos centros educativos que segreguen por sexo.

Establecer unha norma de carácter internacional, no seo da OIT, apoiada polo Goberno de España, que permita combater a violencia contra as mulleres no lugar de traballo.

A vicesecretaria xeral de UGT demandou durante a súa comparecencia

que se endurezan as penas aos maltratadores e que se incrementen os recursos para previr a violencia de xénero e protexer ás vítimas.

## Algúns datos:

En 2016 foron asasinadas 53 mulleres.

En 10 anos apenas 653 mulleres suspenderon ou extinguiron a súa relación laboral con dereito a prestación por desemprego.

En 10 anos só 249.591 mulleres vítimas de violencia de xénero cobraron a Renda Activa de Inserción (é dicir 426 euros).

Só o 0,04% dos contratos rexistrados en 2015 foron contratos bonificados para mulleres vítimas de violencia de xénero e o 79,8% deles foron temporais.

O 95% dos casos de acoso sexual no traballo sófren as mulleres..

Entre 2010 e 2015 a inspección realizou 3.472 actuacións en materia de acoso sexual, que afectaron a 2.994 traballadoras. Efectuáronse 922 requirimentos e levantouse acta de infracción tan só en 42 ocasións.

Nos dous primeiros anos de crise en España o acoso laboral aumentou un 43%, e na súa maioría sufrírono mulleres.

En España denúncianse só un 8% de casos de mobbing, a metade dos casos rexistrados como media en Europa.

Entre 2012-2016 o recorte orzamentario en igualdade de xénero foi dun 37,5% e en violencia de xénero de case un 17% (16,91%).

# OS MOZOS COBRAN A METADE QUE O RESTO DOS TRABALLADORES

**Redacción.-** A vicesecretaria xeral de UGT, Cristina Antoñanzas, afirmou que “está a explotarse á mocidade traballadora do noso país e estase ninguneando á que non ten un emprego. Para UGT, isto é inaceptable. Non imos asumir que a precariedade se asente como forma de vida para os mozos españois”.

Cristina Antoñanzas realizou estas declaracións durante a presentación do informe “Análise da precariedade no emprego xuvenil”, elaborado por UGT, onde sinalou que o mercado laboral xuvenil do noso país caracterízase por “un alto nivel de desemprego e unha mala calidade dos empregos e salarios, xa que 4 de cada 10 mozos menores de 25 anos está desempregado, máis da metade dos contratos a mozas dura menos de seis meses, o 28% dos contratos a tempo parcial son para mozos e, deles, o 63% son para mulleres, e os menores de 25 anos cobran a metade que os maiores”.

Ademais, segundo expuxo o responsable de Mocidade de UGT, Eduardo Magaldi, a precariedade xuvenil ten unha serie de características que fan do traballo inestable, pobre e que mingua as condicións de vida dos mozos. “A temporalidade creceu un 3% para este colectivo, situándose no 57%; o 36% dos contratos teñen unha duración inferior a 6 meses; o 28% dos contratos son a tempo parcial e, deles máis da metade téñeno por non atopar outro emprego; un alto volume de mozos realizan horas extras; e a maioría deste colectivo ten soldos baixos, a pesar de que hai sectores que están a aumentar a súa produción de maneira considerable”.

Neste sentido, resaltou que “despois do espectacular dato do turismo en Semana Santa, un dos sectores onde os mozos ac-

ceden ao mercado laboral é o de hostalería e ese aumento en turismo tense que ver nunha mellora dos salarios e da mellora das condicións laborais dos traballadores, non en aumentos da precariedade ou das horas extras”.

Todo iso ten unhas consecuencias claras para a economía, xa que “propiciase a economía mergullada, aumentan as enfermidades profesionais, os accidentes de traballo e riscos psicosociais, e se empobrece aos mozos de cara ao futuro e á sociedade, ao non ter ingresos o sistema de Seguridade Social”, como manifestou Antoñanzas.

Por iso, UGT considera fundamental que a Inspección de Traballo persiga a contratación temporal fraudulenta, para recuperar o principio de causalidade na contratación; que se cambie o modelo produtivo para xerar emprego de calidade; que se equiparen os salarios e auméntese o SMI; e que se termine coa parcialidade involuntaria, que menoscaba os dereitos e salarios da mocidade.

Ademais, é imprescindible que se informe e fórmese aos mozos nos seus dereitos laborais, xa que moitos non saben nin canto dura o seu contrato; que se actúe contra a impiedade das empresas multiservizos, que son un foco de desregulación laboral; que se implemente un plan de choque polo emprego xuvenil que favoreza a inserción con dereitos deste colectivo no mercado laboral; e que se reforce o Plan de Garantía Xuvenil para ampliar a protección dos mozos e aumentar a súa inserción, con medidas como a colocación inmediata nun posto vacante por parte dos servizos públicos de emprego.

Para Cristina Antoñanzas, as medidas



que ata agora implementou o Goberno “mostráronse totalmente ineficaces. Europa deunos 3.000 millóns de euros para os mozos que non se están utilizando, xa que non se crea emprego estable e de calidade con este programa. Ata agora, só un terzo dos potenciais beneficiarios inscribíronse, e o que estamos a percibir é que as empresas contratan aos mozos con este programa, aos 6 meses bótannos e volven contratar a outro mozo só para beneficiarse da bonificación?”

Por iso, esixiu ao Goberno que se cumpra integramente con este programa e que se facilite información da avaliación e o seguimento dos resultados do mesmo aos interlocutores sociais, “xa que ata o momento o Goberno non o cumpríu”.

## É PRECISO GARANTIR A SUFICIENCIA DAS PENSÍONS

**Redacción.-** A secretaria de Políticas Sociais, Emprego e Seguridade Social de UGT, M<sup>ra</sup> Carmen Barrera, puxo en valor o libro presentado no Consello Económico e Social “Cobramos a pensión?”, porque é unha análise ampla, non só sobre a situación actual das pensións, senón que analiza as reformas que se fixeron ata agora no noso sistema de pensións e, o máis importante “as reformas que serían necesarias”. Por tanto, é unha “lanza tirada cara ao futuro” que propón medidas que garanten a sustentabilidade do sistema, entre elas as propostas que defende UGT na mesa tripartita de diálogo social.

Barrera sinalou que, a pesar da pregunta que expón o libro, unha licenza que convida á lectura, queda demostrada a sustentabili-

dade do sistema no pasado e, por suposto, no futuro. “Todos apostamos por iso”.

Para explicar cal é a situación actual das pensións en España, a secretaria de Políticas Sociais, Emprego e Seguridade Social recorreu a unha comparación. “En 1935 o Congreso dos EEUU creou a Lei de Seguridade Social, na que o Goberno Federal comprometiase a enviar aos Estados, cada ano fiscal, o diñeiro suficiente para levar a cabo o pago das prestacións que marcaba a lei. Non dicía que cada ano, as prestacións calcularíanse en función do orzamento que houbera. Algo que permite actualmente a nosa lei de pensións e que UGT quere cambiar, con propostas e iniciativas como as que se recollen neste libro”.

No acto de presentación sinalouse que “fai falta vontade política” para garantir o sistema de pensións, é un debate ideolóxico, non unha cuestión só técnica. Trátase de saber como queremos que se reparta a riqueza. Así mesmo, afirmou que o problema das pensións non é de gastos, senón de ingresos e que sería necesario modificar figuras impositivas, de carácter progresivo, para aumentar estes ingresos.

Falouse tamén sobre a suficiencia das pensións e a necesidade de garantir o poder adquisitivo dos pensionistas, o que esixe derogar Lei 23/2013, que introduce o Índice de Revalorización das pensións e o Factor de Sustentabilidade (algo que minguará o poder adquisitivo dos pensionistas nun 35-40%).

# OS COSTES LABORAIS EN ESPAÑA SON BAIXOS E ESTÁN ESTANCADOS

**Redacción.-** Os últimos datos de custos laborais na Unión Europea (UE) en 2016, publicados por Eurostat, demostraron como o factor traballo en España segue sendo moi barato en comparación aos nosos socios europeos. Os custos por hora traballada son de 21,3 euros, 4,1 euros inferiores á media da UE e 8,5 euros menos que a media da zona euro. UGT denuncia que a pesar de que o PIB creceu por terceiro ano consecutivo (un 3%), ás empresas españolas cóstalles o mesmo unha hora de traballo contratada en 2016 que en 2012. Produciuse un transvasamento de recursos dos asalariados ás empresas, que viron como aumentaron os seus beneficios en prexuízo dos traballadores. Para UGT, o noso país non pode seguir baseando o seu crecemento na continua rebaixa dos custos laborais. Hai que impulsar outro modelo de crecemento, aumentando o poder adquisitivo dos traballadores para xerar máis consumo, mellorar a competitividade das empresas e asentando un crecemento máis xusto, equilibrado e sustentable.

Os custos por hora en España son, por exemplo, case a metade que en Dinamarca (42 euros), o 40% menos que en Francia (35,6 euros), o 35% menos que Alemaña (33 euros/hora), ou 23% inferiores aos de Italia (27,8 euros) e o 20% menos que no Reino Unido (26,7 euros). Por contra, son 3,8 veces superiores aos de Bulgaria, o país cos custos máis baixos de toda a UE (4,4 euros/hora). A diferenza entre os cus-

tos laborais en Noruega, o país cos custos máis elevados, e Bulgaria, é de 11 veces.

En 2016, España rexistrou un dos menores incrementos dos custos laborais de toda a UE (0,4%), a pesar de que o PIB creceu por terceiro ano consecutivo (un 3%). Contrasta o reducido aumento de custos en España co incremento medio na eurozona, un 1,4%, ou no conxunto da UE, un 1,6%.

España é tamén dos países de toda a UE en que os custos por hora traballada creceron menos desde 2012, un 0,9% en total, só menos que en Italia (0,4%, aínda que os seus custos por hora son 6,5 euros superiores aos do noso país), Chipre, Grecia e Noruega (países nos que caeron moito, a pesar do cal Noruega segue tendo os custos máis elevados de toda a UE).

En definitiva, os datos poñen de manifesto a intensa moderación de custos laborais sufrida en España nos últimos anos, que liberou marxes extraordinarias nas empresas. Unha moderación de custos que continúa, a pesar de que España atópase inmersa xa nunha nova fase de crecemento da economía.



Este desequilibrio na repartición da renda non pode continuar, porque está a minguar as posibilidades de crecemento e de creación de emprego do noso país, á vez que está a aumentar as desigualdades e freando a recuperación da calidade de vida das familias.

É preciso que as rendas salariais crezan en termos reais, recuperando o poder adquisitivo perdido desde 2009 e mellorando a súa capacidade de compra. O noso país non pode seguir baseando o seu crecemento na continua rebaixa de custos laborais, afastándonos dos estándares produtivos dos países máis avanzados da Unión Europea. Debemos impulsar outro modelo de crecemento, máis produtivo, eficiente e sustentable, que permita que as empresas sexan máis competitivas xerando á vez máis riqueza, e que a repartición dos froitos dese crecemento sexan máis xustos e equilibrados. Por iso é imprescindible que os salarios crezan e gañen poder de compra.

## UGT LEMBRA QUE A REFORMA LABORAL SÓ AUMENTOU A POBREZA E A DESIGUALDADE EN ESPAÑA

**Redacción.-** Fronte ás declaracións da directora do FMI, Christine Lagarde, quen manifestou que a institución espera que se leve a cabo unha nova reforma do mercado laboral en España, a Unión Xeral de Traballadores subliña que cinco anos despois da aprobación da última reforma laboral, a situación do mercado de traballo en España resúmese en peores empregos e salarios e maior desigualdade e pobreza.

O sindicato denuncia que o FMI debería dedicarse a cumprir cos seus labores de supervisión e control, nas que se demostrou ineficaz, en lugar de actuar como un lobby e intervir nas políticas nacionais e lembra que aínda temos uns niveis altísimos de paro, con 4,5 millóns de desempregados e que a recuperación do emprego foi unicamente de carácter temporal, -de feito, dos 19 millóns de contratos en 2016, tan só 1,7 millóns son de

carácter indefinido e 5 millóns foron de curta ou moi curta duración-. De forma que, do total dos contratos, só 819.000 tiveron a calidade suficiente como para garantir un nivel de vida digno para os traballadores.

Ademais da temporalidade, nestes anos, consolidouse a utilización do contrato a tempo parcial involuntario, que aumentou 5 puntos desde 2011 e supón o 60,5% dos contratos a tempo parcial e expulsouse do mercado laboral aos mozos e aos maiores de 55 anos enquistándose o paro de longa duración, con máis de tres millóns de persoas en desemprego máis dun ano.

A precariedade xeneralizouse e devaluáronse os salarios en 5,3 puntos desde 2009 aumentando de maneira alarmante os niveis de desigualdade e pobreza, pero é que ademais, a recuperación económica só chegou ás

empresas que están a aumentar os seus beneficios, mentres que as rendas dos traballadores, que levan anos diminuindo, non logran remontar.

UGT denuncia que as reformas laborais foron as causantes da aparición da figura do traballador pobre, ese traballador -moi relacionado coa contratación temporal e a parcialidade involuntaria- que aínda tendo un emprego non consegue saír do limiar da pobreza, porque en moitos casos non chega a cobrar nin o SMI.

Por todo iso, o sindicato esixiu e esixe a derogación de ambas as reformas de 2010 e 2012 desde o diálogo e o consenso e reclama establecer un marco de relacións laborais negociado para implementar un mercado de traballo máis produtivo, máis cualificado e con mellores empregos e salarios.



# UGT VALORA A SENTENZA DO SUPREMO QUE EQUIPARA A INDEMNIZACIÓN POR CESAMENTO DOS INDEFINIDOS NON FIXOS

**Redacción.-** A Unión Xeral de Traballadores valora o fallo do Tribunal Supremo que equipara as indemnizacións dos traballadores indefinidos non fixos, en caso de cesamento, a 20 días por ano traballado cun límite máximo de 12 mensualidades. Para UGT, a sentenza representa un bo precedente que dá seguridade xurídica e mellora as condicións laborais dos traballadores.

A sentenza do Tribunal Supremo, do pasado 28 de marzo, aclara a indemnización dos indefinidos non fixos, con independencia de que o seu cesamento obedeza á amortización da praza ou á súa cobertura polos procedementos ordinarios de oposición/concurso, e establece que será de 20 días por ano traballado co límite máximo das 12 mensualidades.

Ata agora, o Tribunal Supremo diferenciaba dous réximes indemnizatorios en función de que o cesamento do indefinido non fixo fora por amortización da praza (neste caso a indemnización legal era a de 20 días por ano traballado) ou que, pola contra, se debese á ocupación da praza a través dun proceso de convocatoria pública (12 días).

## O razoamento do Tribunal

O razoamento do Tribunal, que resolve un recurso de casación en unificación de doutrina que corrixe parcialmente a súa xurisprudencia anterior, sostense sobre o seguinte argumento: a mera existencia dun contrato cualificado como “indefinido non fixo” comporta a existencia de irregularidades no desenvolvemento dese vínculo laboral (en forma de fraude ou abuso do Dereito ao longo do tempo en que se desenvolve a relación laboral que se mantén coa administración).

Cando ese uso abusivo acontece no ámbito da empresa privada, a consecuencia prevista pola nosa lexislación é a transformación do contrato temporal en fixo; con todo, no ámbito das administracións públicas, para preservar os principios de igualdade, mérito e capacidade, esta transformación automática non é po-



sible.

Aparece así unha figura intermedia entre o contratado fixo e o contratado temporal e que xa o Estatuto Básico do Empregado Público (EBEP) encargouse de recoller no seu articulado.

## Insuficiencia indemnizatoria

Con todo, o EBEP non regulou todos os aspectos legais que deben rexer os contratos indefinidos non fixos e, en particular, nada di acerca do seu réxime extintivo. Nestas circunstancias, entende o Tribunal Supremo que a ausencia dunha regulación de detalle non pode xerar unha asimilación do réxime dos contratos temporais (12 días de indemnización) á extinción dos contratos indefinidos non fixos, porque dada a súa orixe (en fraude ou abuso), iso supoñería unha clara insuficiencia indemnizatoria.

## Supostos comparables

Deste xeito, o Tribunal conclúe que existe unha necesidade de explorar e acudir a supostos comparables (recoñecidos na nosa lexislación) para dar resposta á pregunta por cal debe ser a contía indemnizatoria nos supostos de cesamento/extinción do vínculo laboral que o indefinido non fixo mantén coa

administración. E a resposta é que estes contratos presentan “circunstancias asimilables” ás que o lexislador considera como causas obxectivas que permiten a extinción indemnizada.

É dicir, que os indefinidos non fixos poden ser asimilados aos despedimentos por causas obxectivas que prevé o Estatuto dos Traballadores e que, en lóxica consecuencia, deben ser indemnizados con 20 días por ano con límite das 12 mensualidades.

## Uniformidade do réxime indemnizatorio

UGT valora o fallo porque garante a uniformidade do réxime indemnizatorio dos traballadores indefinidos non fixos porque xa non verán variar a súa indemnización en función de que a súa praza se amortice ou cubra regulamentariamente (circunstancias ambas que lles son perfectamente alleas) gañando o ordenamento en seguridade xurídica con este pronunciamiento.

Ademais, merece a pena subliñar o feito de que o Alto Tribunal cubrise o baleiro legal existente (sobre o criterio cuantitativo co que indemnizar a este colectivo de traballadores) a través dunha interpretación in bonus (ou á alza) que mellora as condicións laborais dos afectados.