



Galicia

GALICIA
LABORAL

Diario dixital da UGT de Galicia

**LOITA
polo TEU****ÚNETE**

ISSN 1989-3299

Nº 762 Semana do 25 ao 31 de decembro de 2017

UGT-GALICIA ESIXE CLÁUSULAS SOCIAIS NOS CONTRATOS PÚBLICOS

Cara un novo modelo de contratación do sector público que promova a mellora das condicións sociais, laborais e medioambientais



Redacción.- Dende UGT Galicia solicitamos a todas as administracións públicas, Xunta, Deputacións e Concellos, a adopción dun novo modelo de cláusulas sociais na contratación pública, baixo criterios de homoxeneidade e consenso cos axentes sociais que sexa una guía para o conxunto de administracións da nosa comunidade autónoma. É necesario unificar criterios en todas as administracións e acabar así coa actual discrecionalidade existente que tanto prexudica á economía galega. A contratación pública no noso país ten un importante problema, a baixa presión competitiva derivada da baixa concorrencia.

É o momento de considerar que a contratación pública é unha política pública máis. A través da mesma, os nosos poderes públicos participan de forma directa e/ou indirecta no desenvolvemento socioeconómico e político da nosa comunidade autónoma. Por isto, as administracións públicas deben comprometerse a non permitir a explotación de traballadores e traballadoras con diñeiro público, dende UGT Galicia esixímoslle a introdución de cláusulas sociais nos contratos públicos.

A súa regulación é, polo tanto, un instrumento fundamental para impulsar un modelo de Administración Pública, un modelo de mercado produtivo e un modelo de sociedade, que asuma melloras de carácter social, medioambiental e laboral, con fundamento no interese público. Pero

tamén é preciso solventar a falta de competencia e corrupción que existe en torno a ela, que a Comisión Nacional dos Mercados e Competencia cuantifica no 4,5% do PIB do Estado.

Non é doado cuantificar a dimensión da contratación pública, se atendemos os datos de contratación pública facilitados polo Observatorio de contratación pública estatal estímase un peso desta do 18,5% do PIB do Estado español.

As Administracións Públicas non poden desentenderse, senón que deben comprometerse cun modelo social xusto e sostible. Este compromiso deben incorporalo a súa actividade contractual. A inclusión de cláusulas sociais e medioambientais é o instrumento, o noso entender, idóneo para elo.

Quen non respecte os dereitos dos traballadores non debe acceder á contratación pública

Para UGT Galicia, con carácter xeral, nas licitacións públicas o prezo non deber ser o único valor a ter en conta á hora de elixir a oferta máis vantaxosa para evitar que a contratación pública consista nunha mera poxa e que se produzan situacións de explotación, abonadas pola reforma laboral, que rompu os equilibrios nas relacións laborais. Esiximos un control rigoroso das ofertas temerarias. O barato

resulta, as máis das veces, caro en termos económicos e, fundamentalmente, en termos sociais.

UGT acolle favorablemente a introdución na nova Lei de Contratos da falta de pagamento de salarios e dos incumprimentos de convenio como causa de resolución do contrato público —artigo 211—. Dende UGT comprometémonos a actuar na esixencia de resolución no caso de incumprimentos cos traballadores e traballadoras.

Esiximos que o acreditado incumprimento nestas materias —falta de pagamento de salarios ou outros incumprimentos de convenio— non sexan unicamente causa de resolución do contrato senón que constitúan auténticas prohibicións de contratar no sucesivo. As empresas que non respectan os dereitos dos traballadores deben ser desterradas da contratación pública.

Por todo isto, a Unión Xeral de Traballadores considera imprescindible:

- Recuperar a eficacia da negociación colectiva quebrantada polas limitacións importas pola Lei de Presupostos Xerais do Estado e pola reforma laboral (que é imprescindible derrogar)

[Segue na seguinte páxina .../...](#)

- Garantir e concretar a figura da subrogación e a sucesión empresarial que garantan a estabilidade no emprego.
- Protexer os dereitos laborais de toda índole, fronte aos posibles vaivéns das concesións públicas, priorizando a flexibilidade interna negociada.
- Esixir que os custos laborais poidan repercutir, sen límite algún, na revisión de prezos das concesións públicas.
- Recuperar a autonomía colectiva das partes concorrentes (sindicatos - entidades) na determinación das condicións de traballo das persoas empregadas públicas que prestan os seus servizos nas mesmas.

- Esixir o cumprimento de implantar medidas e plans de igualdade nos seus ámbitos.

O Sindicato esixe que os contratos das Administracións Públicas incorporen cláusulas de contido social, laboral e medio ambiental, xa sexa como criterio de selección do contratista, de adxudicación dos contratos ou como esixencia de execución, que teñan como obxectivos, entre outros:

- Combater o desemprego,
- Garantir unhas condicións laborais dignas,
- Promover a igualdade de oportunidades,
- Mellorar a seguridade e saúde laboral,

- Favorecer a formación no lugar de traballo,
- Contribuír á inserción laboral dos colectivos máis desfavorecidos
- Asegurar unhas condicións medioambientais adecuadas.

Finalmente, Dende UGT Galicia reivindicamos que non estamos de acordo coa externalización e privatización do servizo público. No suposto que isto suceda, as administracións públicas deben valorar calquera proceso de externalización/privatización como elementos de estratexia global da mellora do servizo público, por encima das medidas de redución de custos e con acordo das organizacións sindicais máis representativas.

UGT DENUNCIA OS CATÁLOGOS DE XOGUETES SEXISTAS QUE REFORZAN OS ESTEREOTIPOS DE XÉNERO



Redacción.- Con motivo do Nadal, as tendas de xoguetes alágannos con catálogos que separan por cores os xoguetes de nenos e nenas e van introducindo as tarefas que se esperan deles e elas.

Oriéntase aos nenos desde o catálogo de xoguetes ao catálogo de profesións e a xuízo de UGT é absolutamente rechazable e é unha situación que hai que corrixir

Os estereotipos de xénero, que se van construíndo mesmo antes de nacer, prólónganse durante toda a vida, e son a causa das discriminacións que soportan as mulleres no ámbito laboral.

Moitos pais e nais desde que coñecen o sexo do seu futuro bebé van tomando decisións que van ir forxando unha concepción concreta da vida que separa a nenos e nenas. As habitacións, a roupa, o cochecito, os accesorios do bebé que vai nacer, rosa para as nenas e azul para os nenos.

Durante o mes de decembro, mesmo antes, con motivo do Nadal, as tendas de xoguetes alágannos con catálogos que separan por cores os xoguetes de nenos e nenas, pero ademais da cor, van introducindo as tarefas que se esperan deles e elas a medida que van crescendo e cando aínda non saben nin andar e falar, as bonecas para as nenas, os cochecitos para os nenos.

Ademais, estes catálogos de xoguetes, organizados por idades, aínda que un das formulacións é o tamaño das pezas e neste sentido a protección dos máis pequenos e pequenas, ao mesmo tempo vannos marcando o ritmo ao que imos ir aprendendo as tarefas que a sociedade espera de cada un de nós e nós.

Repartición de roles

Os patróns e a repartición de roles vanse consolidando a medida que crecemos, antes de pasar a desempeñalos na práctica. En todos os ámbitos da sociedade, familia, escola, xardíns, espazos públicos, vanse reforzando os patróns, esténdense ata a universidade, carreiras para mozas e para mozos. E así chegamos ao mercado laboral.

Quen ten a capacidade de contratar, entenden que as mulleres foron preparadas ao longo da súa vida, para cociñar, coidar, vender cousas pequenas, ensinar, e que os homes están suficientemente preparados, para dirixir, construír edificios, vender grandes cousas, conducir e así cun case innumerable catálogo.

Así nos atopamos, segundo os datos do terceiro trimestre da Enquisa de Poboación Activa (EPA), que as mulleres teñen unha maior presenza en sectores de produción como a hostalería, o comercio polo

miúdo, catro millóns de mulleres, o 46,24 % das mulleres con emprego concéntranse nestes sectores altamente feminizados. E máis de catro millóns de homes, o 41,89 % dos homes con emprego, concéntranse en sectores como a industria manufacturera, o comercio por xunto e a construción.

Brecha por xénero

Aínda que se van producindo cambios na nosa sociedade son moi lentos. Os catálogos de xoguetes compasan eses cambios. Atopámonos con algúns catálogos que van dirixidos a esa sociedade que cambia e que quere cambiar eses roles que tradicionalmente se nos asignaron e que de ningún xeito viñan impresos no noso sexo, e outros catálogos que van dirixidos á sociedade que se resiste a cambiar. Ambos os catálogos son elaborados ás veces polas mesmas empresas, compañías ou grandes almacéns, facendo convivir catálogos sexistas con catálogos igualitarios.

A UGT denuncia os catálogos sexistas, que dividen os xoguetes entre nenos e nenas, axudando a consolidar as diferenzas entre mulleres e homes, que se vai a estender ao longo de toda a vida laboral. Ao mesmo tempo fai un chamamento a toda a cidadanía para que inflúa na medida das súas posibilidades no rexeitamento destes catálogos de diferenzas.

O ACORDO SOBRE O SMI DEBE SER O INICIO DE POLÍTICAS CONSENSUADAS, PARA RECUPERAR DEREITOS

Sinatura do acordo sobre o Salario Mínimo Interprofesional

Redacción.- O Secretario Xeral de UGT, Pepe Álvarez, expresou a súa satisfacción pola firma do Acordo Social para o aumento do Salario Mínimo Interprofesional (SMI), entre o Goberno e os interlocutores sociais, e manifestou que este acordo debe ser “o inicio dunha senda que nos leve a un país no que o eixo fundamental das súas políticas sexa partir do consenso e do acordo”, porque “somos plenamente conscientes de que as grandes melloras, os dereitos máis importantes para os traballadores do noso país parten da concertación, un elemento prioritario para a nosa organización”.

Por tanto, “esta firma, dixo Álvarez, vai máis aló do que é estritamente o SMI, enmarcámolo nun camiño de novos acordos que sitúe ao noso país nun proceso de recuperación de dereitos, de benestar e de repartición da riqueza”. Neste sentido, apelou a chegar a consensos no marco da función pública, no marco das pensións, da calidade do emprego, etc.

Álvarez, que fixo estas declaracións durante o acto da firma do Acordo Social para a subida do Salario Mínimo Interprofesional, destacou a importancia en si mesmo deste acordo, que “despois de 7 anos xa tocaba”.

Acordo que haberá que revisar en 2020

O Secretario Xeral de UGT afirmou que “somos conscientes” que en 2020 “imos quedar curtos” e haberá que revisar este acordo no obxectivo de conseguir o que marca a Carta Social Europea ratificada por España, é dicir que o SMI alcance o 60% do salario medio.

Resaltou, con todo, a importancia do mesmo, porque inicia unha senda positiva.

Debe complementarse co Acordo de Negociación Colectiva

Pepe Álvarez destacou que “haberá moita xente que nos estea escoitando que seguramente lle custará verse reflectida neste acordo, pois no noso país moitas persoas non traballan a xornada completa, teñen contratos a tempo par-



A negociación colectiva de 2018 debe ser un paso definitivo para recuperar poder adquisitivo

Redacción.- O Secretario Xeral de UGT, Pepe Álvarez, manifestou que o sindicato se expón a negociación colectiva para 2018, con CEOE e CEPYME, “como un paso definitivo para recuperar poder adquisitivo e para situar o salario mínimo de convenio, ao redor dos 1.000 euros”, de tal forma que en 2020 os traballadores cubertos por convenio teñan este soldo. Unha reivindicación á marxe do aumento do SMI.

Queremos, ademais, que a subida de salarios contemple a inflación prevista para 2018, sumándolle ganancias de poder adquisitivo, “porque perdemos moito nos últimos anos” e ter en conta a produtividade, sobre todo desde a perspectiva dos convenios sectoriais, “o que puidese pasar nos diferentes sectores”.

Álvarez, que fixo estas declaracións en “Espejo Público”, afirmou que “creo sinceramente que, nestes momentos, as empresas están en condicións de subir os salarios”. Lembrou que nos últimos anos, no noso país, houbo un transvasamento de rendas do traballo a rendas do capital de contorna ao 4%. É dicir, “os propietarios das empresas leváronse un 4% máis do que levaban antes de empezar a crise e iso hai que recuperalo porque esa é a maneira de repartir a riqueza, de dar benestar, de que suba a recadación de impostos no noso país, de que suban as cotizacións á Seguridade Social e de que vivamos un pouco mellor e nun país máis xusto”.

cial e salarios que non lles permiten chegar a final de mes”.

Por iso, instou a que este pacto debe

Satisfeitos co SMI

Por outra banda, o Secretario Xeral de UGT mostrouse satisfeito co acordo social para o aumento do SMI, e lembrou que “na historia do noso país, nunca en tan pouco tempo subira tanto”. Destacou que en 4 anos, desde 2016 a 2020, a subida roza o 30% e iso “é moi boa noticia”.

Respecto de se as previsións de crecemento e emprego van cumprir afirmou que en 2018 “parece que si” e aínda que hai máis incógnitas para o ano 20 espera que o país continúe crescendo e continúese creando emprego. Con todo, os sindicatos valoraron que “sempre estaremos en mellores condicións de negociar co Goberno se hai este acordo previo, que se non o hai”. Ademais, este acordo ten outras vantaxes, que teñen que ver coa recadación da propia Seguridade Social, que aumentará de maneira moi considerable.

O Secretario Xeral de UGT lembrou que este pacto “vén despois de 7 anos sen ningún acordo” e que “debe posibilitar o diálogo e entendemento noutros temas”, como as pensións, ou o emprego de calidade. Así mesmo, este acordo tamén convida á patronal para poder pechar, o acordo de negociación colectiva.

Respecto ao número de beneficiarios, Álvarez destacou que “no 2020, segundo os nosos cálculos, o acordo pode afectar a aproximadamente dous millóns de persoas”.

“vir complementado cun acordo de negociación colectiva, un segundo elo que permita que se poida repartir a riqueza no noso país”.

UGT DENUNCIA ANTE A DIRECCIÓN XERAL DE TRABALLO A SITUACIÓN DE FRAUDE NAS EMPRESAS DE DELIVEROO, GLOVO, UBEREATS E STUART

Redacción.-UGT sinala que estes traballadores dependen totalmente da empresa e eles son os que cargan con toda a responsabilidade da relación laboral (IVE, IRPF, Seguridade Social, etc.)

O sindicato reclama á Dirección Xeral de Traballo que regularice as relacións laborais daquelas empresas que utilizan a dixitalización para socavar os dereitos dos traballadores

A Unión Xeral de Traballadores rexistrou, na Dirección Xeral de Traballo e Seguridade Social, unha denuncia co obxecto de demostrar a relación laboral que os traballadores de Deliveroo, Glovo, Uberats e Stuart teñen con estas empresas.

Empresas que traballan cun mesmo modelo económico baseado nunha aplicación informática (app) coa que poden saber en todo momento a xeolocalización do traballador e impartir ordes, ofertas e sancións. Esta aplicación organiza horarios e distribúe, segundo unha avaliación persoal, as franxas nas que o traballador poderá recibir pedidos. Sen realizar pedidos non se gañará diñeiro, aínda que o traballador ou a traballadora estea na rúa. Aqueles que non cumpren cos criterios impostos con estas empresas son desconectados, despedidos, cesan a súa actividade, sen explicacións nin indemnizacións. Tamén aplican unha nova modalidade na que deixan a 0 horas na seguinte semana de traballo a aqueles que non acatan as súas ordes.

UGT denuncia que estes traballadores están atrapados nun sistema imposto no que as condicións veñen dadas. Eles non poden negociar o prezo dos pedidos e servizos, aínda que as empresas modifícanos unilateralmente. Dependen da empresa coa que prestan servizos para poder traballar, danlles a infraestrutura necesaria para poder realizar o traballo, impártenlles unha formación previa antes de empezar a traballar, levan a imaxe da empresa por toda a cidade, prohibenlles falar cos provedores. Elementos que constitúen, claramente, indicios que demostran unha relación laboral.

Ademais, a empresa fai recaer sobre os traballadores e traballadoras toda a responsabilidade da relación laboral, xa que son estes últimos os que asumen e arriscan todo, xa que teñen que cargar co IVE, IRPF, seguridade social de autónomos, mantemento do vehículo, seguros, etcétera, mentres que as empresas ingresan as ganancias polas dúas vías: polo consumidor e polo traballador.



Turespuestasindical.es dá amparo a estes traballadores

Desde a Unión Xeral de Traballadores, está a traballarse para defender a este colectivo a través da plataforma sindical Turespuestasindical.es, onde se atenden numerosas denuncias de riders e motoristas a pé de rúa. Despois de coñecer o resultado da Inspección de Traballo de Valencia, por unha denuncia de Ridersxderechos, o sindicato considera que esta resolución debe ser extensible a todas as provincias e empresas que utilizan o mesmo sistema de traballo.

Desde a Unión Xeral de Traballadores requirimos á Dirección Xeral que, con carácter de urxencia, resolva esta situación porque a gran maioría dos traballadores e traballadoras que prestan estes servizos gañan un sa-

lario por baixo do Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

UGT seguirá traballando por regularizar as relacións laborais daquelas empresas que utilizan un sistema similar e que, baixo o verniz da dixitalización, arrasan con todos os dereitos laborais conquistados polo movemento obreiro. Ademais, entendemos que o éxito destas empresas baséase en utilizar a estes traballadores e traballadoras, que necesitan un emprego para sobrevivir, unha vez que foron excluídos pola reforma laboral. Sen as políticas de destrución de dereitos laborais dos últimos anos non podería triunfar este modelo que ataca á Seguridade Social, porque non se cotiza o que corresponde legalmente, e destrúe as relacións laborais eliminando todo vínculo laboral, chegando ao extremo de despedir aos traballadores a través do whatsapp. Ás veces, nin iso.

A gran maioría dos traballadores de plataformas dixitais non chega ao SMI

Redacción.- O coordinador de UGT da plataforma <http://www.turespuestasindical.es/> Rubén Ranz, denunciou a precariedade dos traballadores de determinadas plataformas dixitais, como Deliveroo, Glovo, Uberats e Stuart, "a gran maioría dos cales está por baixo do SMI, despois de pagar todos os impostos".

Estes traballadores cobran por pedido, e o custo oscila entre os 4 euros ou 4,5 euros, segundo o transporte que utilicen. A súa actividade non é regular, e é difícil, por tanto, calcular o salario por hora, depende dos pedidos. Poden estar varias horas na rúa e ter un ou dous pedidos ou ningún pedido, "é moi relativo". Precisamente, esta é unha das cuestións que UGT quixo poñer de manifesto, a organización no traballo, depende da aplicación informática.

Ranz manifestou ademais que os traballadores destas plataformas teñen que

asumir todos os custos, desde o mantemento do seu vehículo, pagar impostos como autónomo, o IVE, o IRPF, etc. Ademais, ao ter un contrato de traballadores autónomos dependente teñen que asumir o custo de posibles accidentes e enfermidades profesionais, pois a gran maioría carecen de seguro.

Ranz fixo estas declaracións no programa "Espejo Público", de Antena 3 Tv.

O coordinador da plataforma # TurespuestasindicalYa afirma que o obxectivo de UGT é axudar a este colectivo, asesorarlles e tentar que se organicen para defender os seus dereitos, aínda que recoñece que o labor sindical é difícil pois a comunicación é complicada, ao carecer dun centro de traballo, concreto.

Normalmente están na rúa e móvense en todos os municipios Madrid, Barcelona, Valencia, etc.

UGT LEMBRA QUE SEN OS RECURSOS ECONÓMICOS ADECUADOS É COMPLICADO FREAR A VIOLENCIA DE XÉNERO



Redacción.- A violencia de xénero é unha realidade intolerable fronte á que son necesarios máis recursos económicos e humanos. O Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero queda curto.

Desde 2010 reducíronse en máis de 20 millóns de euros o gasto orzamentario destinado a establecer medidas para a igualdade e contra a violencia de xénero.

Fan falta máis medidas no ámbito laboral para favorecer a igualdade e erradicar todo tipo de violencia e acoso por razón do xénero.

UGT quere condenar, en primeiro lugar, o asasinato de Andrea Carballo, unha nova vítima mortal da violencia de xénero e que volve constatar unha realidade intolerable. Con ela xa son 48 as vítimas mortais por violencia de xénero no que vai de ano (aínda que tres casos aínda se están investigando) e foron asasinados, 8 nenos e nenas.

O sindicato considera que fan falta máis esforzos e máis orzamento para facer fronte a esta secuela social e que o Pacto de Estado para a Violencia de Xénero queda curto, neste sentido, como reiterou en numerosas ocasións. O Pacto contempla que o 60% do orzamento destínese ás Comunidades Autónomas (que á súa vez terán que destinar parte deste diñeiro a distintos municipios). Neste sentido, enmárcase a reunión da Conferencia Sectorial de Igualdade entre o Goberno, as CCAA e os concellos. Con todo, independentemente de como se reparta o diñeiro, os recursos son insuficientes e UGT fai un chamamento para que non se escatimen recursos para establecer cantas medidas sexan precisas para erradicar o terrorismo machista. A protección das persoas debe ser prioritaria.

Neste sentido, o sindicato lembra que 2010 reducíronse en máis de 20 millóns de euros o gasto orzamentario destinado a establecer medidas para a igualdade e contra a violencia de xénero.

O Pacto contra a Violencia de Xénero, escaso en medidas laborais

No ámbito laboral, o Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero adoce de medidas suficientes. Por iso, UGT considera fundamental que o Goberno lexisle para que, dentro das empresas, os representantes dos traballadores teñan ferramentas para visibilizar e combater a violencia de xénero e o acoso, que sofren as mulleres, por razón de sexo, no traballo.

UGT demanda: que a vítima poida acceder aos recursos sen ter que interpoñer denuncia; implantar protocolos de acoso sexual e por razón de sexo nas empresas e incluílos nas Comisións de Igualdade do convenio colectivo ou das comisións dos plans de Igualdade correspondentes e establecer, con carácter preceptivo, a inscrición rexistral ou o depósito dos plans de igualdade obrigatorios para as empresas de máis de 250 traballadores, etc.

Outras medidas fundamentais son mellorar o acceso e o mantemento do emprego para estas mulleres (establecendo un sistema de protección social máis adecuado que non as penalice e que lles permita garantir a súa independencia económica e a súa autonomía persoal) e revisar a normativa de igualdade vixente para dotala dos mecanismos necesarios encamiñados a lograr a devandita igualdade efectiva, facendo especial fincapé en relación coas medidas e normas de igualdade no ámbito laboral.

O sindicato considera que a igualdade no emprego é esencial para loitar contra a violencia de xénero no traballo e que garantir a independencia económica adquire un valor fundamental para afastarse de situacións de violencia. Con todo:

- Ano tras ano diminúe o número de persoas que se acollen ás medidas laborais de apoio ás vítimas que contempla a lei contra a violencia de xénero, como o dereito para suspender ou extinguir o contrato de traballo con dereito a prestación ou subsidio por desemprego en 2015 acolléronse 93 mulleres, e en 2016, 91 mulleres)
- As políticas para garantir a inserción e permanencia laboral das mulleres vítimas de violencia de xénero son insuficientes, segundo pon de manifesto o último Informe do Observatorio Estatal de Violencia sobre a Muller (só o 41% das 44 vítimas mortais por violencia de xénero en 2016 estaban a traballar).
- Descende o número de mulleres que suspende ou extingue o contrato de traballo (Apenas 91 en 2016; 93 en 2015).
- Con respecto aos incentivos ás empresas para o fomento da contratación de mulleres vítimas de violencia de xénero, do total da contratación feminina rexistrada polos Servizos Públicos de Emprego en 2016 (8.763.700 novos contratos), soamente 801 contratos, é dicir, o 0,009% dos contratos, corresponderon a contratos bonificados para mulleres vítimas de violencia. E o 75,5% da contratación foi temporal. As Comunidades que máis contrataron a mulleres vítimas de violencia de xénero foron Andalucía (125), Madrid (120) e País Valenciano (109).