

Propostes sindicals
Eleccions generals 23 de juliol de 2023

Defensar el que hem guanyat

Avançar en drets



UGT.cat

DEFENSAR EL QUE HEM GUANYAT, AVANÇAR EN DRETS

**Els esglaons guanyats són el punt de partida
des d'on aconseguir nous drets.**

En aquesta legislatura hem aconseguit:

Impulsar els ERTO per evitar els acomiadaments

Des de la pandèmia s'han articulat mecanismes no traumàtics per resoldre les crisis a les empreses.

La llei rider

Es crea el dret d'informació i control de l'algorisme i de l'ús de la intel·ligència artificial a totes les empreses. Reconeixement de drets en l'economia de plataformes: perquè el teu quefe no és una app!

La llei del teletreball

Estendre i consolidar el teletreball com un dret. Amb compensació de despeses.

Contractació: Una aposta pel contracte indefinit

Més del 48 % dels contractes són indefinits; abans de la reforma eren menys del 10 %. Hi ha 3.000.000 milions més de llocs de treball indefinits. La temporalitat baixa del 28 % al 14 %. En els joves de menys de 25 anys, del 51 % al 33 %. El contracte fix-discontinuu dona estabilitat a moltes persones amb temporalitat recurrent.

Recuperació de la negociació col·lectiva: es torna a pactar per sobre de l'IPC

La tornada de la ultraactivitat dels convenis perquè no decaiguin després d'un any sense acord, l'equilibri negociador i la prioritat aplicativa del conveni d'empresa, millorant els d'àmbit superior, han ajudat al fet que la mitjana pactada el 2023 sigui del 4,2 %, amb una inflació del 3,1 %.

Salari mínim interprofessional, creixement del 47,1 %

Dels 735,9 euros de 2016 als 1.080 euros de 2023. Molt a prop, ja, del 60 % del salari mitjà. De la pujada se'n beneficien gairebé 3 milions de persones, la majoria d'elles dones i joves, i es redueix 2 punts de la bretxa salarial de gènere.

Reforma de les pensions. Garantia fins al 2050

Es recupera la revalorització de les pensions amb l'IPC en lloc del 0,25 %. Pujada dels ingressos amb la igualació gradual de les cotitzacions fins al 2044, encara que per sota del nostre entorn europeu. Garanteix el finançament de les pensions per a les generacions futures, sense retallades i augmentant les pensions mínimes i amb més cobertura de llacunes que pateixen, sobretot, dones i autònoms.

Propostes sindicals per a les eleccions generals del 23 de juliol

Jornada laboral: avançar cap a les 32 hores setmanals. 35 hores per llei, ara!

Fa 39 anys, el 1984, es va instaurar la setmana laboral de 40 hores. Des de fa temps, estem en una fase d'hiperproductivitat i de transformació digital que fa possible la disminució d'hores setmanals sense reducció de salari.

Consolidar el salari mínim interprofessional al 60 % del salari mitjà, per llei

Ho diu la Carta Social Europea, que és de compliment obligatori.

Llei de participació de les persones treballadores en l'empresa

Cal ampliar i millorar la participació de les treballadores i treballadors en les empreses, avançant en un model propi. Com a Alemanya o Holanda, on els representants de les persones treballadores són membres dels consells d'administració.

Clàusula intel·ligència artificial (IA)

Incloent-hi sempre el control humà i garantint la creació d'ocupació.

Modificació de l'acomiadament

Aplicar el cost variable segons la situació de la persona treballadora i restringir-ne i definir-ne les causes.

Llei de desenvolupament de la concertació social i la participació dels agents socials

El paper constitucional dels agents socials i la seva legitimitat no pot dependre dels governs de torn. Ha d'estar garantit.

Llei de control de la cadena productiva i de subministraments

Per prevenir desequilibris, injustícies i controlar els preus, és necessari establir mecanismes de control i transparència.

Creació del delegat/ada sectorial de prevenció de riscos laborals

La prevenció de riscos laborals ha d'arribar a totes les empreses i llocs de treball.

Creació del delegat/ada d'igualtat

Formar i implicar les persones treballadores i els seus representants per impulsar les accions i mesures previstes en els plans d'igualtat a les empreses.

Reglament que impulsi els protocols LGTBI a les empreses

En compliment de la Llei LGTBI, s'han de desenvolupar mesures concretes i plans de diversitat a totes les empreses de més de 50 treballadors.

Creació del delegat/ada de medi ambient

Dinamitzar i fomentar l'acció climàtica i la transició ecològica justa en tots els centres de treball.

Limitar més la subcontractació

Ampliar les limitacions en l'ús de la subcontractació. No s'ha de subcontractar cap activitat pròpia de l'empresa. S'ha d'aplicar el conveni pel qual es regeixi l'empresa.

Garantia de millora i articulació dels convenis col·lectius de sector/territori/empresa

Clarificar i delimitar l'articulació dels diferents nivells de la negociació col·lectiva. Els d'àmbit inferior sempre s'han de millorar els d'àmbit superior anterior.

Estatut de les persones treballadores del segle XXI

Actualitzar l'Estatut a les realitats actuals: igualtat, teletreball, plataformes digitals... incloent-hi els drets guanyats.



UGT.cat