

**Defender  
lo ganado  
Avanzar  
en derechos**

**UGT** 

# DEFENDER LO GANADO, AVANZAR EN DERECHOS

Los peldaños ganados son el suelo  
donde lograr nuevos derechos.

En esta legislatura hemos conseguido:

<p><b>Se han impulsado los ERTE para evitar los despidos</b></p> <p>Desde la pandemia, se han articulado mecanismos no traumáticos para la resolución de las crisis en las empresas.</p>	<p><b>Recuperación de la negociación colectiva: se vuelve a pactar por encima del IPC</b></p> <p>La vuelta de la ultratractividad de los convenios para que no decaigan tras un año sin acuerdo, del equilibrio negociador y la prioridad aplicativa del convenio de empresa mejorando los de ámbito superior, ha ayudado a que la media pactada el 2023 sea del 4,2%, con una inflación del 3,1%.</p>
<p><b>La Ley Rider</b></p> <p>Se crear el derecho de información y control del algoritmo y del uso de la inteligencia artificial en todas las empresas. Reconocimiento de derechos en la economía de plataformas porque tu jefe no es una app.</p>	<p><b>Salario Mínimo Interprofesional, crecimiento del 47,1%</b></p> <p>De los 735'9€ del 2016 a los 1080€ del 2023. Muy cerca, ya, del 60% del salario medio. Se benefician de la subida casi 3 millones de personas, la mayoría de ellas mujeres y jóvenes, reduciendo la brecha salarial de género 2 puntos.</p>
<p><b>La Ley del Teletrabajo</b></p> <p>Extender y consolidar el teletrabajo, como un derecho. Con compensación de gastos.</p>	<p><b>Reforma de las pensiones. Garantía hasta el 2050</b></p> <p>Se recupera la revalorización de las pensiones con e IPC en lugar del 0,25%. Aumento de los ingresos con el destope gradual de las cotizaciones hasta el 2044, quedando aún por debajo de nuestro entorno europeo. Garantiza las financiación de las pensiones para las generaciones futuras, sin recortes y aumentando las pensiones mínimas y con más cobertura de lagunas que sufren, sobre todo, mujeres y autónomos.</p>
<p><b>Contratación: Una apuesta por el contrato indefinido</b></p> <p>Más del 48% de los contratos son indefinidos, antes de la reforma eran menos del 10%. Hay 3.000.000 millones más de puestos de trabajo indefinidos. La temporalidad baja del 28% al 14%. En los jóvenes de menos de 25 años del 51% al 33%. El contrato fijo-discontinuo da estabilidad a muchas personas con temporalidad recurrente.</p>	

# Propuestas sindicales para las elecciones generales 23 de Julio

## **Jornada laboral: avanzar hacia las 32 horas semanales. 35 horas por ley, ya**

Hace 39 años, en 1984, se instauró la semana laboral de 40 horas. Estamos desde hace tiempo en una fase de hiperproductividad y transformación digital que hace posible la disminución de horas semanales sin reducción de salario.

## **Consolidar el Salario Mínimo Interprofesional al 60% del salario medio, por ley**

Lo dice la Carta Social Europea, que es de obligado cumplimiento.

## **Ley de Participación de las personas trabajadoras en la Empresa**

Debe ampliar y mejorar la participación de las trabajadoras y trabajadores en las empresas, avanzando en un modelo propio. Como en Alemania u Holanda donde representantes de las personas trabajadoras son miembros de los consejos de administración.

## **Cláusula Inteligencia Artificial (IA)**

Siempre incluyendo control humano y garantizando la creación de empleo.

## **Modificación del despido**

Implementar el coste variable según la situación de la persona trabajadora y restringir y definir las causas.

## **Ley de Desarrollo de la Concertación Social y la participación de los agentes sociales**

El papel constitucional de los agentes sociales y su legitimidad no puede depender de los gobiernos de turno. Tiene que estar garantizado.

## **Ley de control de la cadena productiva y de suministros**

Para prevenir desequilibrios, injusticias y controlar los precios es necesario establecer mecanismos de control y transparencia.

## **Creación del/la Delegado/a sectorial de Prevención de riesgos laborales**

La prevención de riesgos laborales tiene que llegar a todas las empresas y puestos de trabajo.

## **Creación del/la Delegado/a de Igualdad**

Formar e implicar a las personas trabajadoras y sus representantes para impulsar las acciones y medidas previstas en los planes de igualdad en las empresas.

## **Reglamento que impulse los protocolos LGTBI en las empresas**

En cumplimiento de la Ley LGTBI se tienen que desarrollar medidas concretas y planes de diversidad en todas las empresas de más de 50 trabajadoras/es.

## **Creación del/la Delegado/a de Medio Ambiente**

Dinamizar y fomentar la acción climática y la transición ecológica justa en todos los centros de trabajo.

## **Más limitación de las subcontratas**

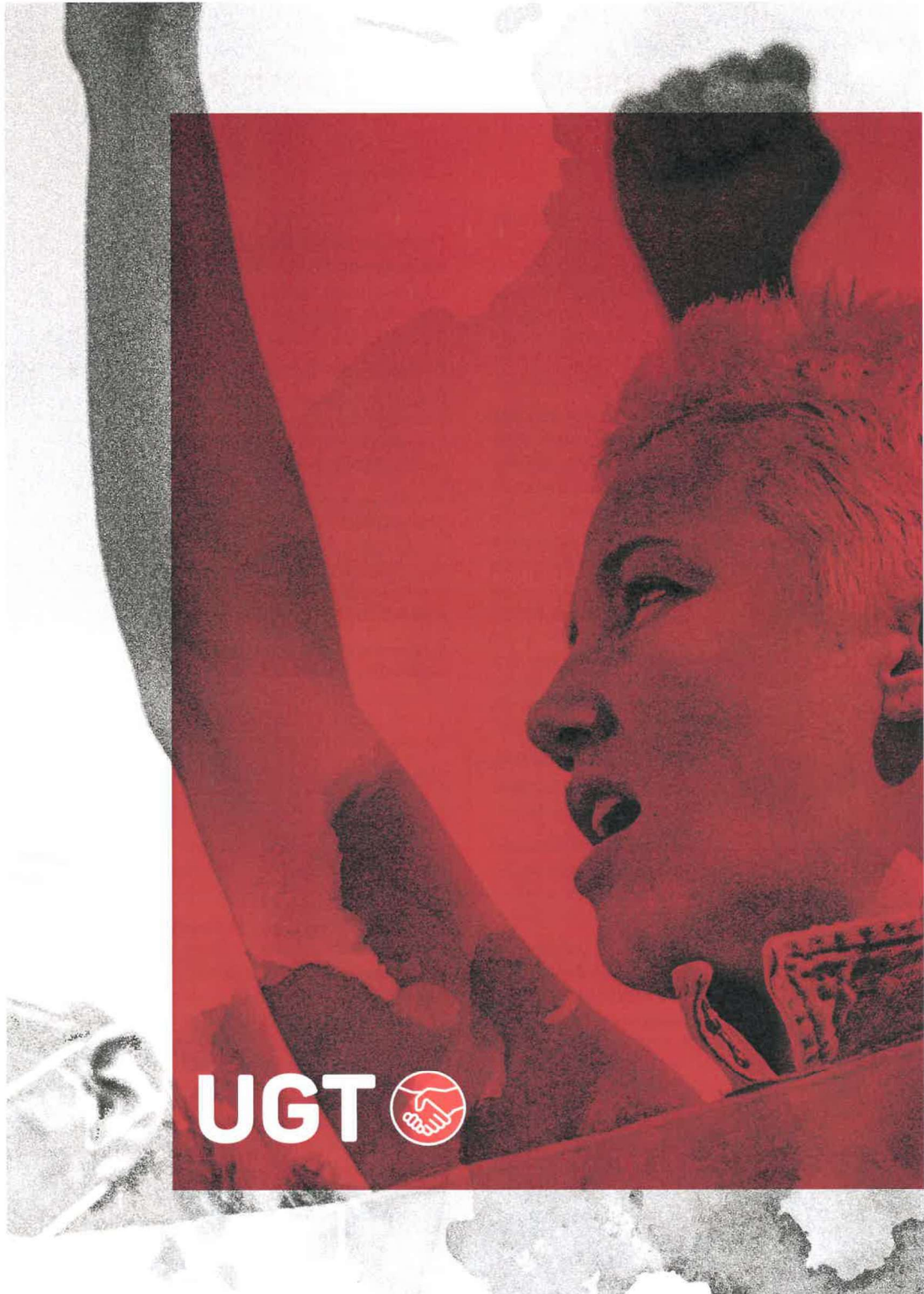
Ampliar las limitaciones en el uso de las subcontratas. Ninguna actividad propia de la empresa se debe subcontratar. Tiene que aplicarse el convenio por el que se rija la empresa.

## **Garantía de mejora y articulación de los convenios colectivos sector/territorio/empresa**

Clarificar y delimitar la articulación de los distintos niveles de la negociación colectiva. Los de ámbito inferior siempre deben mejorar a los de ámbito superior anterior.

## **Estatuto de las Personas Trabajadoras del Siglo XXI**

Actualizar el Estatuto a las realidades actuales: igualdad, teletrabajo, plataformas digitales... incluyendo los derechos ganados.



**UGT** 