

Las UPH no somos Uber

Con esta homogenización se desregularizan las condiciones laborales, se crea otra brecha salarial con los nuevos ingresos y no se hace una homogenización de las UPH. Cada UPH tendrá unas condiciones en los CPD y se establecerá una barra libre de trabajo, fuera de jornada y localización. Como en un mal juego de magia, la empresa y Ugt pretenden que pensemos que nos da algo, cuando ese algo ya lo tenemos.

En la mañana de hoy se ha celebrado la sexta reunión del periodo de consultas dentro de la Comisión Negociadora de Materias Concretas.

Gracias a la presión de nuestras medidas la empresa ha modificado su posición, pero no lo suficiente. Continúan existiendo pérdidas económicas y desregulación laboral en sus propuestas. **Insistimos en un marco normativo que regule los períodos de descanso y desconexión digital, según se recoge en la legislación vigente.**

En esta ocasión la dirección de la empresa ha presentado el volcado de los complementos **CPD (Complemento Personal Dedicación)** para el personal actualmente en la plantilla. Este volcado se realiza por UPH y aplica la media de los últimos 3 años de todos los complementos actuales (incluido la media de horas extras e intervenciones).

No se modifica la rueda de retén y continuaría siendo vigente la actual con 1 semana de cada 3. Esto quiere decir que, a partir de la firma, por el mismo dinero vas a hacer más, por tanto, vas a perder. Por el mismo dinero vas a tener disponibilidad absoluta, barra libre de horas extras, localización, tiempo de actuación. Y si añades que **las horas extras no se van a pagar, los tiempos de intervención van a ser más largos**, ya que la empresa no tendrá ningún interés en que vuelvas a tu casa hasta que no soluciones la intervención fuera de jornada.

Las nuevas incorporaciones entrarían con el salario base + nuevo **CED (Complemento Especial Dedicación)**. El CPD sólo sería para la plantilla actual, (nueva escala salarial), y se realizaría según indica la disposición transitoria octava.

Para la dirección, la definición del CED no varía, sigue incluyendo Disponibilidad, Localización y todo el tiempo de actuación desde la llamada.

Al personal que proviene de recolocaciones se les aplicarían las mismas condiciones que se están defendiendo, sólo a los que tengan carta de traslado. Quienes no tengan la carta de traslado hoy en día, no se les aplicará, pero se estudiarán los casos.

Desde CCOO nos reafirmamos en la posición del **artículo 82.3 del ET** y en que el artículo 41 no deroga si no se firma, por tanto, si con nuevo acuerdo no gana toda la plantilla, seguimos con el actual. A la pregunta de si ese **CPD es absorbible y revalorizable**, a lo que la RD responde que sí a ambas preguntas.



Desde CCOO nos reafirmamos en la posición del **artículo 82.3 del ET** y en que el artículo 41 no deroga si no se firma, por tanto, si con nuevo acuerdo no gana toda la plantilla, seguimos con el actual. A la pregunta de si ese **CPD es absorbible y revalorizable**, a lo que la RD responde que sí a ambas preguntas.

El CPD, al ser absorbible **se perdería al moverse del puesto de trabajo o al producirse un ascenso de categoría**. Lo que a priori parece bueno y es salario nuestro, en un futuro se esfuma por el hecho de promocionar.

Con esta homogenización se desregularizan las condiciones laborales, se crea otra brecha salarial con los nuevos ingresos y no se hace una homogenización de las UPH. Cada UHP tendrá unas condiciones en los CPD y se establecerá una barra libre de trabajo, fuera de jornada y localización. Como en un mal juego de magia, la empresa y Ugt pretenden que pensemos que nos da algo, cuando ese algo ya lo tenemos.

Debemos mirar al futuro y no quedarnos en no perder ahora y sí en lo que perderemos en unos años. **Mañana empieza la huelga de horas extra en todos los centros afectados de las UPH, Central Térmica de As Pontes y Terminal Portuaria de Ferrol**, porque con esta negociación se pierde lo que se había conseguido en reivindicaciones históricas, como la jornada de 8 horas conseguida en la huelga a la Canadiense.

Esto es una disposición absoluta del trabajador hacia la empresa y crea un mal precedente para futuras negociaciones, donde no podemos ceder porque las condiciones que tenemos hoy en día están vigentes y no estamos dispuestos a perder nuevamente.

Finalmente, desde CCOO seguimos insistiendo en que el acuerdo que se alcance **debe ser ratificado por los trabajadores y trabajadoras afectados**.