

A REFORMA LABORAL FIXO POSIBLE QUE A PORCENTAXE DE CONTRATOS INDEFINIDOS ENTRE OS MOZOS PASASE DOS 7,7 PUNTOS ENTRE XANEIRO E XULLO DE 2021 AOS 31,1 NO MESMO PERÍODO DESTE ANO 2022. UGT-GALICIA APOSTA POLO DIÁLOGO E CONCERTACIÓN PARA CHEGAR A NOVOS ACORDOS QUE MELLOREN O RESTO DAS VARIABLES

GALICIA, ENTRE AS TRES COMUNIDADES COA TAXA DE ACTIVIDADE DOS MOZOS E MOZAS MÁIS BAIXA DO ESTADO E CUNHA TAXA DE DESEMPREGO DE CASE 20 PUNTOS

Cunha inflación de máis de 10 puntos e unha fenda salarial dos máis mozos de 21 puntos, só cabe apostar pola suba salarial

Redacción.- Co gallo da celebración do Día internacional da Xuventude, que se conmemorou o 12 de agosto, UGT-Galicia presentou unha radiografía do mercado laboral galego centrada nos máis mozos que amosa falta de oportunidades, a pesar de ter Galicia pouca poboación nesta franxa de idade, que se reflicte en taxas de actividade moi baixas, altos índices de desemprego e baixos salarios. A precariedade segue a ser tamén unha constante, aínda que a reforma laboral, froito do diálogo social, comeza a dar os seus froitos e, como se verá nas estatísticas que se adxuntan e analizan, está a facer posible que a contratación indefinida mellore tamén neste sector da poboación. Precisamente, UGT-Galicia considera que este é o camiño, o do diálogo e concertación para chegar a novos acordos que vaian na liña de mellora do mercado laboral en xeral e tamén dos máis mozos.

En termos poboacionais, Galicia ten cada ano que pasa menos mozos e mozas (de 16 a 35 anos), cun peso cada vez menor no conxunto de idades. Isto, inicialmente, podería levar a unha interpretación que resulta errónea. Ó existir menos poboación nesta franxa de idade as oportunidades no mercado laboral deberían ser máis e mellores pero isto non é así. Todo o contrario. Os máis mozos son o grupo diana das grandes eivas do mercado laboral galego.

Os mozos e mozas representan o 19,37% do total de idades. No 2022 rexístrase a porcentaxe máis baixa dos últimos anos. Contrasta co 27,2% do ano 2009

Hai en Galicia un total de 453.600 mozos e mozas (entre 16 e 35 anos), segundo os últimos datos da EPA, segundo trimestre de 2022. Esta cifra representa o



19,37% sobre o total de idades, a porcentaxe máis baixa dos últimos anos, que contrasta, por exemplo, cos datos do terceiro trimestre de 2009, cando este grupo de poboación representaba o 27,2% sobre o total. Esta porcentaxe, aínda que foi descendendo, mantívose por enriba dos 20 puntos ata o 2018 en que baixou deste limiar e xa non volveu a remontar ata chegar a este segundo trimestre marcando mínimos. 23,52.341,9

Destes 453.600 mozos e mozas, 267.400 son activos, 214.800 son poboación ocupada menor de 35 anos, 52.700 persoas paradas e 186.100 son persoas inactivas.

Galicia está entre as tres comunidades autónomas coa taxa de actividade xuvenil máis baixa do Estado, do 59%, fronte ó 63,9% de media ou datos como os de Cataluña ou Madrid, por enriba do 67%

De aquí conclúese un dos datos máis destacable e negativo da análise que hoxe se fai pública. Segundo os datos da EPA deste segundo trimestre de 2022, Galicia rexistra a terceira menor taxa de actividade no Estado entre a súa poboación máis nova (de 16 a 35 anos), sendo menor tan só en Asturias e Cantabria. Mentres a media do Estado é do 63,9%, esta Comunidade rexistra un 59%, moi por abaixo de autonomías como Cataluña ou

POBOACIÓN DE 16 A 34 ANOS EN RELACIÓN CA ACTIVIDADE ECONÓMICA 2º TRIMESTRE 2022

	Total idades (en miles)	Menores 35 anos (en miles)	% s/ total idades
Galicia			
Total	2,341,6	453,6	19,4
Activos	1,244,7	267,4	21,5
Poboación ocupada	1,105,2	214,8	19,4
Poboación parada	139,4	52,7	37,8
Poboación inactiva	1096,9	186,1	17,0

Fonte: Enquisa de poboación Activa. Instituto Galego de Estatística - IGE

Continúa na páxina seguinte...

	Total idades	Menores 35 anos
Taxa de actividade	53,2	59,0
Taxa de emprego	47,2	47,4
Taxa de paro	11,2	19,7

Madrid, por enriba do 67%. Fonte: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística – INE

A taxa de paro xuvenil sube en Galicia ata o 19,7%, moi afastada do 11,2% do conxunto de idades. Pero é que esta sube ata o 55.2% no grupo de 16 a 19 anos

Outro dos indicadores máis devastadores do mercado laboral galego é a taxa de paro xuvenil, que se sitúa no 19.7%, moi afastada do 11.2% do total de idades.

Unha análise máis polo miúdo por tramos de idade apunta a que canto máis se baixa en idade, máis se sube en taxa de desemprego. Chegando ao 55.2% no tramo de 16 a 19 anos e ao 31.3% no de 20 a 24 anos.

A dependencia do sector servizos dos máis mozos é do 71.6%. O sector máis azoutado pola crise

Por sectores, destaca a gran dependencia do sector servizos na ocupación para a mocidade, o 71.6%. Hai que lembrar que o de servizos foi un sector moi azoutado pola crise, do cal se deduce que esta crise golpeou especialmente aos máis mozos. Dos datos adxuntos, tamén se deduce a falta de relevo xeracional no sector primario e na construción.

O 19.2% dos mozos traballan a tempo parcial, máis de 5 puntos por enriba do conxunto de idades. Pero a parcialidade chega aos 49 puntos no grupo de 16 a 19 anos

A parcialidade tamén tinguo o mercado laboral dos máis mozos en Galicia. De feito, o 19.2% da mocidade traballa a tempo parcial, fronte ao 14% do conxunto de idades. E isto hai que contextualizalo nunhas porcentaxes de parcialidade involuntaria do 50.4% (dato estatal porque non se dá a nivel de Galicia). A parcialidade faise máis evidente no grupo de 16 a 19 anos, subindo ata o 48.7%, e no de 20 a 24, do 35.2%.

Outra variable que amosa o precario mercado laboral que se atopan os mozos e mozas galegos é a temporalidade na contratación. Se o 21.4% de toda a poboación asalariada é menor de 35 anos, de toda a poboación asalariada con contrato temporal, un 42,5% son mozos. Dos 192.700 asalariados e asalariadas menores de 35 anos, o 40% teñen contratos temporais, o 20.1% no conxunto de idades.

A reforma laboral pretende recuperar un futuro digno para a xuventude. Entre xaneiro e xullo de 2021 o 7,7% dos contratos rexistrados entre os mozos eran indefinidos e no mesmo período de 2022 este indicador sobe ata o 31,14%

Cos datos de contratación rexistrada no SEPE nos sete primeiros meses do ano 2022, compróbase un claro repunte da contratación de modalidade indefinida, especialmente significativa no caso dos menores de 30 anos. Así, neste colectivo, se entre xaneiro e xullo de 2021, dos case 155.000 (154.817) contratos rexistrados, un 7,7% eran indefinidos, entre xaneiro e xullo deste ano a porcentaxe elevouse ao 31,14% dos preto de 165.000 (164.890) contratos rexistrados. Unha mellora substancial.

A fenda salarial para os menores en Galicia (de 25 a 34 anos) é de case 21 puntos

Unha das consecuencias máis evidentes destas variables son os baixos salarios, o que dificulta afrontar o día a día cunha inflación xa por enriba dos 10 puntos, polo que, como no conxunto de idades, urxe unha mellora dos salarios e, se cabe, entre os máis mozos aínda dun xeito máis incisivo. As persoas menores de 25 anos perciben de media ao ano un salario de 12.693,72 euros, fronte aos 25.165,51 euros que perciben o conxunto das idades, o que supón unha diferenza de 12.471,79 euros e da lugar a unha brecha salarial do 49,6%.

No conxunto do Estado as persoas de entre 25 e 34 anos cobran ao ano de media 20.090,90 euros, 5.074,61 euros menos que o conxunto das idades, unha brecha de 20,2%. En Galicia cos datos do tramo de 25 a 34 anos a fenda é do 20,5%. As persoas menores de 25 a 34 anos perciben de media ao ano un salario de 18.156,40 euros, fronte aos 22.834,66 euros que perciben o conxunto das idades, o que supón unha diferenza de 4.678,26 euros e da lugar a unha brecha salarial do 20,5%.

A resignación non é unha opción. Traballando, hai posibilidades de mellora do mercado laboral xuvenil, e así o está a demostrar a reforma laboral

Un ano máis, este 12 de agosto, e todos os días do ano, hai que denunciar que os mozos e mozas galegas soportan dun xeito máis incisivo que o conxunto de

idades as grandes lacras do mercado laboral galego, desemprego, baixas taxas de actividade, baixos salarios e precariedade. Non obstante, UGT-Galicia insiste en que a resignación non é unha opción e hai posibilidades de mellora, como así o está a demostrar a reforma laboral, froito do diálogo social, que está a dar os seus resultados no conxunto de idades diminuíndo a temporalidade e tamén entre os máis mozos. Así, como xa se apuntaba en parágrafos precedentes, entre os sete primeiros meses de 2021 o 7,7% dos contratos rexistrados entre os mozos eran indefinidos e no mesmo período de 2022 este indicador sobe ata o 31,14%.

Por todo isto, UGT-Galicia apela ao diálogo social, tanto a nivel estatal como en Galicia, para seguir abrindo vías de traballo que permitan chegar a acordos que vaian na mesma liña para mellorar as taxas de emprego, a actividade dos máis mozos e os seus salarios. O que demostran as estatísticas é que as políticas de emprego que se viñeron desenvolvendo foron deficientes e non conseguiron reverter un mercado laboral xa mancado que está a afrontar con moitas dificultades esta crise por mor da COVID-19 e a guerra en Ucraína, aínda máis entre os máis mozos.

En relación cos baixos salarios, fan falta políticas máis contundentes para conter a inflación e protexer as rendas salariais, iniciando un proceso de diálogo urxente para repartir os custos da maneira máis xusta posible, sen que iso tampouco supoña un lastre para a actividade económica das pequenas empresas.

No relativo ao desemprego, resulta evidente que urxen Políticas Activas de Emprego, das que ten competencia a Xunta, realmente eficaces e personalizadas en función das necesidades particulares das persoas desempregadas.

En canto á nova Lei de Emprego, esta debería ser capaz de regular e establecer un sistema de financiamento adecuado e suficiente, dotando aos Servizos Públicos de Emprego do persoal técnico necesario para que poidan desempeñar o seu labor con eficacia.

Ademais, requírense actuacións complementarias en materia de xustiza social, ampliando a contía e cobertura das prestacións sociais para evitar abrir novas brechas de desigualdade e pobreza. Políticas que son necesarias non só no plano social, senón tamén no económico, ao soste-la demanda interna da economía e a actividade das empresas creando un escenario favorable para que a reforma laboral poida espremer ao máximo todo o seu potencial xerando emprego estable e de calidade.

O INDEFINIDO XA É O CONTRATO DE REFERENCIA DO MERCADO LABORAL ESPAÑOL

A taxa de temporalidade cae ao 22,3%, a máis baixa desde o primeiro trimestre de 2013

Redacción.- UGT valora moi positivamente que os datos da Enquisa de Poboación Activa (EPA) do segundo trimestre do ano constataren que o contrato indefinido estea a erixirse como o contrato de referencia do mercado laboral español e destaca que, en valores absolutos, as persoas asalariadas con contrato indefinido incrementáronse en máis de 616.700 en comparación co anterior trimestre (un 4,8% máis), o aumento máis importante rexistrado en toda a serie histórica tanto en termos absolutos como relativos.

O sindicato sinala que, deles, tres de cada catro foron ordinarios ou permanentes (469.100), e só un de cada catro discontinuo (147.600), reforzando o papel estable para o que esta figura foi deseñada en orixe e substituíndo así a miles de contratos temporais (en moitos casos, fraudulentos) que rotaban permanentemente. Paralelamente, os asalariados temporais reducíronse en 241.200 persoas, algo inusual nos segundos trimestres, nos que aumenta o emprego eventual debido ás contratacións para facer fronte aos picos de demanda de hostalería, turismo e comercio.

Como consecuencia, a taxa de temporalidade cae ao 22,3%, a máis baixa desde o primeiro trimestre de 2013 (21,9%), coa diferenza de que entón se alcanzou en fase recesiva e no medio dunha forte destrución de emprego. Con esa excepción, é a taxa máis



reducida desde 1988. Os datos de afiliación á Seguridade Social mostran tamén este descenso xa que a porcentaxe de afiliados con contrato temporal caeu en xullo ao seu nivel mínimo, o 20%, sendo especialmente significativa a redución entre os menores de 30 anos, ata o 36%, cando habitualmente situábase en torno ao 60%. Cifras moi positivas, aínda que aínda quede moito camiño por percorrer.

O sindicato sinala tamén que a temporalidade retrocedeu máis en ramas caracterizadas por facer un uso masivo dos contratos temporais como a construción, onde a taxa de temporalidade cae 13,3 puntos respecto da media nos segundos trimestres do período 2008-2021 debido á práctica desaparición do contrato de obra e servizo, o sector primario, que cae 13 puntos, ou a hostalería, onde o fai en 7,6 puntos, ambas as con forte compoñente estacional.

Aumenta a calidade no emprego

A redución do emprego temporal nestas actividades fai patente a diferenza en

tre estacionalidade e temporalidade, - cuxa interesada confusión serviu para xustificar durante anos o uso de contratos temporais para cubrir actividades discontinuas no tempo pero de natureza estable-, e matiza a afirmación de que o modelo produtivo da economía española non pode xerar emprego estable e de calidade, mostrando así a importancia que ten a configuración dun marco institucional que estableza as figuras contractuais adecuadas e incentivos claros e favorables para a contratación indefinida.

En definitiva, a reforma laboral ha roto as dinámicas estruturais que caracterizaron ao noso mercado laboral durante anos, reducindo a temporalidade e alzando á contratación indefinida como modelo de referencia nas relacións laborais aumentando así a calidade do emprego. Cabe esperar diso unha redución da rotación do emprego, que xa se está apreciando, e deberíase constatar unha recuperación dos salarios, ancorados en niveis moi baixos no noso país pola elevada precariedade que, aos poucos, parece atenuarse.

A LEI RIDER DOTOU DE SEGURIDADE XURÍDICA E LABORAL AOS TRABALLADORES DAS PLATAFORMAS DIXITAIS

Cúmprese un ano da entada en vigor do Real Decreto 9/2021, froito do diálogo social

Redacción.- UGT considera que a aplicación da lei Rider está a lograr a súa función de protexer os dereitos das persoas traballadoras no ámbito das plataformas dixitais de repartición e sinala que a presunción de laboralidade, introducida na disposición adicional vicesimoterceira do ET, dá protección social e seguridade xurídica a este colectivo tan precarizado.

Ademais, o sindicato lembra que a regulación española ha servido para impulsar unha directiva europea destinada á mellora das condicións laborais das plataformas, que busca que as persoas traballadoras poidan facelo en condicións xustas e equitativas, e que se respecte os dereitos á saúde, á dignidade e á seguridade garantindo unhas condicións de traballo de calidade.

UGT conseguiu que o Tribunal Supremo pronunciácese pola laboralidade da relación das persoas repartidoras antes da promulgación do Real Decreto e, ademais de participar de maneira esencial na negociación da norma, denunciou as situacións irregulares que se mantiveron posteriormente, como a que motivou a recente sentenza do Tribunal Supremo do 20 de xullo de 2022, no que o máis alto Tribunal recoñece o labor do sindicato á hora de representar e protexer ás persoas empregadas para UBER EATS no que foi un auténtico despedimento colectivo efectuado o 11 de agosto de 2021, o día anterior á entrada en vigor da lei. As recentes declaracións desta plataforma só se entenden desde o fallo deste Tribunal que, ao dar a razón a UGT, protexeu ás case 4.000 persoas que prestaban servizos para eles.

A necesidade dun convenio sectorial

As relacións das persoas repartidoras coas plataformas son agora plenamente laborais, pero é necesario reivindicar un convenio sectorial que unifique as súas condicións de traballo evitando que a competencia entre empresas se base na redución de condicións salariais e laborais ou a procura de formas ilegais de prestación de servizos a través de falsos autónomos e impulsando a formación e a prestación de servizos de calidade e dignos.

Neste sentido, UGT insta o Ministerio de Traballo e Economía Social a que dote á Inspección de Traballo dos suficientes medios humanos e materiais para que a norma sexa debidamente respectada e vixiará, tal e como fixo ata o de agora, para denunciar calquera situación de abuso que se pretenda implantar.

A SEMANA DE 32 HORAS, CLAVE PARA FACER FRONTE Á AUTOMATIZACIÓN DO TRABALLO

Reducir o tempo de traballo xeraría maior produtividade, avances na igualdade de xénero e melloras na saúde e calidade de vida das persoas traballadoras



Redacción. - A pesar de que a maioría da poboación española opine que a automatización vai xerar máis desemprego que novos postos de traballo - e de que seguen publicándose estudos que confirman tal precepción – UGT considera que non se está utilizando esta tendencia para esixir unha redución da xornada de traballo.

Segundo un estudo de finais de 2021 do Centro de Investigacións Sociolóxicas, un 54% da poboación española consideraba que a robótica e o software intelixente darán lugar a un aumento do paro na próxima década. Percepción confirmada por outras investigacións como a da Fundación COTEC que sinala que un 70% da

poboación considera que os actuais postos de traballo serían substituídos por máquinas nos próximos 15 anos.

As persoas traballadoras asisten un desembarco masivo de tecnoloxías que realizan cada vez máis tarefas rutineiras e complexas, unha tendencia que moitos organismos veníen cuantificando desde hai anos, e que UXT recompilou no seu estudo “Impacto da automatización no emprego en España”.

Unhas análises que foron sistematicamente reafirmados con estudos posteriores, como os do Parlamento Europeo, o Foro Económico Mundial ou a Universidade de Lausana que confirman que a automatiza-

ción do emprego xerará unha fortísima dislocación dos mercados de traballo, xerando desemprego a curto prazo e un enorme aumento da precariedade laboral.

Recualificación profesional e redución de xornada

O sindicato mantén que, ademais dos imprescindibles plans de recualificación profesional que terán que despregarse entre toda a nosa forza de traballo para facer fronte a este desafío, este xeneralizado proceso de automatización terá que revertir nunha inaprazable redución da xornada de traballo ata a 32 hora semanais.

Esta reivindicación ofrece unha solución a un mundo no que a produtividade se incrementa como consecuencia dos procesos de automatización e dixitalización. Ademais, preséntase tamén como solución á elevada taxa de desemprego estrutural que mantemos, moi por encima en serie histórica, da media europea.

Por todo iso, UGT insiste en que a redución da xornada laboral configúrase como unha proposta clave para facer fronte aos procesos de robotización, dixitalización e automatización do traballo, proporcionando unha maior produtividade, avances na igualdade de xénero e unha mellor saúde e calidade de vida das persoas traballadoras.

134 ANOS EN PRIMEIRA LIÑA

O SINDICATO CELEBRA NO SEU ANIVERSARIO O CAMBIO DE PARADIGMA NO MERCADO DE TRABALLO GRAZAS A UNHA REFORMA LABORAL FROITO DO DIÁLOGO SOCIAL

Redacción. - A Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores, celebra hoxe, 12 de agosto, o seu 134 aniversario. Unha historia centenaria, conquistas sociais e laborais. A historia da loita obreira e a consecución de dereitos.

UGT, a organización sindical máis lonxeva de España e a segunda do mundo e o primeiro sindicato no noso país por número de afiliados, afronta con forza este novo ano nun contexto económico e social moi complicado tras a saída dunha pandemia e a crise enerxética e de prezos xerada pola guerra en Ucraína.

Unha situación que, aínda que mellorada acordos como o da reforma laboral e o de pensións alcanzados no marco do Diálogo Social, require agora un aumento de salarios que protexa aos máis desfavore-

cidos duns incrementos dos prezos ao consumo dos que non son responsables.

Para UGT o reto da reconstrución social e da economía pasa por construír un modelo máis xusto, solidario e sostible e, neste sentido, os fondos europeos ofrecen a oportunidade de acometer un avance sen precedentes sen deixar a ningún atrás.

Apostar pola industria, pola diversificación e mellora do sector turístico, polo impulso á I+D+i, ou pola formación é prioritario, así como impulsar uns servizos públicos



de calidade, desenvolver políticas que prioricen as necesidades das persoas e traballar por un modelo social e produtivo máis xusto e igualitario que loite contra pobreza e desigualdade.