

UGT CELEBRA A APERTURA DUNHA MESA DE SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO, UNHA REIVINDICACIÓN HISTÓRICA DE UGT

O secretario xeral de UGT, Pepe Álvarez, participou na sinatura, xunto ao Goberno, comunidades autónomas, CCOO, CEOE e Cepyme, da Estratexia española de seguridade e saúde no traballo 2023-2027



Redacción.- Para Pepe Álvarez, o acordo asinado no día de onte “lévase traballando desde hai moito tempo e, por fin, é posible. É importante que os gobernos, as empresas e os sindicatos podamos alcanzar un acordo destas características. Ponse en valor o diálogo social con este acordo, xa que tamén se suman as comunidades autónomas para frear esta lacra”.

Unha estratexia á que “temos que darlle moito valor e témola que poñer en marcha canto antes. Este país necesita unha estratexia definida e clara que nos axude a poñer remedio a unha situación que causa centenas de mortos cada ano e poder así asegurar un traballo saudable e seguro”.

Neste sentido, e para que a estratexia “sexa o máis eficaz posible”, reclamou “máis medios. O Estado deben poñer os recursos necesarios para que se poida abordar unha estratexia que nun período curto de tempo dea os seus froitos e permítanos cambiar esta senda de sinistralidade laboral que leva lastrándonos anos”.

“En España, os gobernos plas-

man normas e moitas veces fano sen dotalas dos medios necesarios para desenvolvelas”, considerou. “Hai que acabar con esta situación. Dar medios aos delegados e delegadas de prevención de riscos nas empresas. Teñen moitas responsabilidades e poucos medios. Ese labor sustentámola UGT e CCOO con medios propios, aínda que teña carácter xeral para o conxunto de traballadores deste país, e non debería ser así”.

O Goberno anuncia unha mesa de diálogo social para abordar a sinistralidade laboral

Durante a firma do acordo, a vicepresidenta segunda e ministra de Traballo e Economía Social, Yolanda Díaz, anunciou a “próxima apertura dunha Mesa de Diálogo Social para actualizar o marco normativo da prevención de riscos laborais e mellorar a integración da actividade preventiva nas empresas”.

Unha mesa que supón unha reivindicación histórica por parte de UGT e onde tamén se abordarán, segundo Díaz, “a introdución da perspectiva de xénero na xestión da pre-

vencción de riscos e o reforzamento da protección das persoas traballadoras ante os riscos psicosociais”.

Para UGT, esta mesa non se podía demorar nin un minuto máis e o Goberno debíase implicar para acabar coa lacra da sinistralidade que arrasa o noso país. Por iso, considera que, baixo o paraugas do consenso e o acordo, deberíase articular na mesa un plan de choque contra a sinistralidade que reduza a incidencia dos riscos psicosociais entre a poboación traballadora, aumente os recursos da Inspección de Traballo para vixiar e controlar o cumprimento da normativa en materia de prevención de riscos por parte das empresas e dote de maiores medios á Fiscalía especializada en sinistralidade laboral, co fin de que investigue e depure responsabilidades, entre outras cuestións.

Os datos deixan clara a necesidade de abrir esa mesa, xa que en España hai máis dun millón de accidentes de traballo dos cales 600.000 son con baixa laboral. Ademais, para o sindicato, é fundamental que se traten cuestións como a saúde mental, o estrés e a síndrome do traballador queimado.

GALICIA É A COMUNIDADE CUNHA PORCENTAXE MAIOR DE EXCLUÍDOS DIXITAIS, O 16,5%

Non hai Estado de Benestar mentres non haxa acceso a servizos dixitais, financeiros e de transporte na España despoboad

Redacción.- FeSMC-UGT presentou o estudo “Das redes ás competencias (A fenda dixital en España, 3ª ed.)”, realizado polo Sector de Comunicacións e Cultura de FeSMC-UGT.

O secretario xeral de FeSMC-UGT, Antonio Oviedo, sinalou que «non se pode falar de Estado de Benestar mentres haxa persoas sen acceso a servizos dixitais, financeiros e de transporte na España despoblada», achegando así unha perspectiva global a algunhas das brechas sociais que sufrimos en España, ademais da dixital. Ademais, lembrou que «o desenvolvemento de infraestruturas de telecomunicacións en España debe contar coa implicación de todos os axentes do sector, non só unha parte», para terminar lembrando ao sector privado que «os beneficios multimillonarios de moitas grandes empresas deben repercutir na sociedade, mellorar a vida das persoas».

Pola súa banda, a secretaria de Estado de Telecomunicacións e Infraestruturas Dixitais, María Gonzales Veracruz, recoñeceu que «o noso país está inmerso nunha transformación dixital sen precedentes e a todos os niveis». Neste sentido, anunciou que «en 2025 o 100% do territorio español estará conectado por banda ancha», un obxectivo que se sostén sobre tres piares que se conteñen «na axenda dixital deste Goberno: infraestruturas, economía dixital e persoas». Igualmente, coincidiu co secretario xeral de FeSMC-UGT en facer un chamamento ao sector privado: «É esencial a implicación do sector privado para levar a cabo a capacitación dixital das persoas e das empresas».

O estudo de UGT, cuxas liñas principais debullou o coordinador do mesmo, José Varela, mostrou algunhas cifras preocupantes, como que un 10% de persoas con máis de 10 anos de idade (4,2 millóns) nunca usaron internet no noso país.

Por comunidades autónomas, Galicia é o territorio cunha porcentaxe maior de excluídos dixitais (16,5%) e, por volume, destaca Andalucía, con



737.000 persoas.

A idade constitúese como o factor máis determinante á hora de identificar a brecha dixital. O rango que aglutina dende os 75 aos 84 anos aglutina ao 40% dos excluídos dixitais e un 95% das persoas que nunca accederon a internet superan os 55 anos.

Outros claros precursores desta forma de desigualdade son o xénero, o hábitat, a situación laboral e a renda. O 66% das persoas completamente excluídas da internet (nunca se conectaron) son mulleres e o 29% reside as poboacións menos habitadas, por un 10% dos que viven en capitais de provincia (tres veces máis).

En canto á situación laboral, o 64,5% das persoas que non usaron Internet desde fai máis de tres meses están en fase de prexubilación ou xubilación.

O 36% dos excluídos dixitais teñen unha renda inferior a 900 euros, polo 1,6% dos que acreditan unha renda superior aos 3.000 euros.

As infraestruturas de telecomunicacións en España están entre as máis punteiras do mundo. É difícil atopar unha clasificación, en cal-

quera aspecto económico, social ou laboral, onde o noso país sexa líder europeo e sitúese na vangarda mundial.

De feito, o exponencial aumento na cobertura territorial de fibra óptica e 4G non está a derivar nunha inclusión dixital análoga a este despregamento tecnolóxico: o descenso no número de excluídos dixitais retardouse nos últimos anos.

Como consecuencia, deberiamos deixar de achacar a este factor a fenda dixital que sofre o noso país: apenas un 6% dos excluídos dixitais responde a un patrón de indispoñibilidade de infraestruturas dixitais no seu fogar.

Segunda fenda dixital

En canto á segunda fenda dixital, 10,5 millóns de españois maiores de 15 anos non saben usar o correo electrónico. Trátase de máis do dobre de persoas que non accede a Internet.

20 millóns de concidadáns non concertaron unha cita médica por Internet no último ano, mentres que a banca en liña é inaccesible para outros 14,5 millóns.

Unha de cada tres persoas con capacidade para conectarse a internet (36,4%) descoñece como realizar un trámite administrativo coas AAPP por falta de habilidades ou coñecementos.

Máis de seis millóns de persoas en idade laboral non sabe xestionar videochamadas en liña.

Un 70% das persoas en idade de traballar non realizou ningún curso en liña nos últimos 12 meses (21 millóns de persoas).

Tamén na segunda fenda dixital, a máis idade, maior exclusión dixital. Por exemplo, hai 45 puntos porcentuais de diferenza no uso do email entre os máis novos e as persoas con idade comprendida entre os 65-74 anos.

Canto máis pequena é a poboación, menos capacidades tecnolóxicas rexístranse.

As persoas que non usan banca por internet ou non son aptos para relacionarse dixitalmente cos servizos públicos nas poboacións rurais é 10 e 20 puntos maior, respectivamente. Estamos ante unha tripla exclusión: dixital, financeira e administrativa.

As diferenzas dixitais entre persoas con emprego e sen el son inadmisiblemente amplas en tarefas intimamente ligadas coa prestación laboral (email, teletraballo ou formación): nas tres supérase o 9% de diferenza (na formación en liña, o 13%).

Propostas

Para corrixir a fenda dixital que, aínda hoxe, é unha realidade en España, UGT propón algunhas medidas:

O establecemento dun ente público que coordine a transversalidade das TIC no Goberno, con responsabilidades en todo o referido a novas tecnoloxías, formación e inclusión dixital.

A creación dun Observatorio da Fenda dixital, coa participación de todos os actores implicados, incluídas as asociacións de persoas discapacitadas, que elabore os indicadores de referencia de medición dos diferentes tipos de brecha e propoña os obxectivos de forma anual.

A necesidade de dotar ás AAPP locais, especialmente concellos e municipios máis pequenos e situados en contornas rurais, dos recursos humanos e económicos suficientes para sensibilizar e formar aos colectivos excluídos da internet que, maioritariamente, residen nas devanditas poboacións. Unicamente co seu concurso e implicación poderemos pechar esta sanguenta desigualdade social e territorial.

OS TRABALLADORES DO SECTOR DO TRANSPORTE DE VIAXEIROS DA CORUÑA MANIFÉSTANSE POLA RECUPERACIÓN DO PODER ADQUISITIVO

Redacción.- Os traballadores e traballadoras do sector do transporte de viaxeiros por estrada da provincia da Coruña manifestáronse este xoves na cidade herculina.

Perda de 12 puntos en dous anos

Os traballadores e traballadoras do sector demandan a recuperación do poder adquisitivo, xa que acumulan nestes dous últimos anos unha perda de máis de 12 puntos e a patronal mantense nunha ridícula subida do 0,8% para cada ano de convenio.

A manifestación saíu ás 10.00 horas da Estación de autobuses da Coruña.



CONTINUÁN AS MOBILIZACIÓNS EN VITRASA POR UN CONVENIO DIGNO

Redacción.- As mobilizacións, paros e concentracións en Vitrasa (Vigo) continúan ante a negativa da empresa a negociar un convenio colectivo que mellore e axuste as condicións laborais dos seus empregados á nova conxuntura. Lembrar que o que se está a aplicar na actualidade está caducado dende o ano 2020.

Nesta situación, ao longo desta semana mantivéronse sendas reunións coa empresa e co Concello de

Vigo.

Nesta última xuntanza se lle trasladou á insitución municipal toda a documentación que se lle entregou á Inspección onde se demostran os incumprimentos reiterados por parte de Vitrasa en varias materias laborais. E, a pesar de que no pliego de condicións dise claramente que o Concello está facultado para esixir xustificación do cumprimento das obrigas e condicións laborais, o representante municipal, unha vez

máis, botou balóns fóra e desentendeuse destas responsabilidades.

Pola súa banda, a empresa insiste en non negociar un novo convenio, a pesar de ter subido a tarifa aos usuarios, un posible reequilibrio económico por parte do Concello e unha ampliación da concesión por cinco anos.

Todo isto leva as negociacións a un punto morto, polo que continuarán as mobilizacións e os paros.

O 13 DE MARZO ARRANCA A FOLGA NAS AXENCIAS MARÍTIMAS, CONSIGNATARIAS E ESTIBADORAS DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA

Redacción.- UGT, CCOO e CIG acordaron que o vindeiro 13 de marzo arrancará a folga no sector das axencias marítimas, consignatarias e estibadoras da provincia de Pontevedra, o que afectará aos portos de Vigo, Marín e Vilagarcía.

Os traballadores e traballadoras do sector demándanlle á patronal que cumpra co establecido no convenio e revise os salarios conforme ao IPC. Ademais, tamén se lle demanda que se sente a negociar un novo convenio para actualizar o texto vixente, do ano 2013, que precisa dunha adaptación urxente á realidade laboral actual, tanto en materia salarial como social.

Dende FeSMC-UGT-Pontevedra explícase que non se vai permitir que unhas empresas, que presumen de facturar en torno aos 100 millóns de euros, lles paguen aos seus traballadores salarios sen actualizar dende 2019. Traballadores, na súa maior parte auxiliares administrativos e peóns que perciben salarios bastante baixos.

Tamén advirtenlle a ACO-ESPO que teñen ata o día 13 para reflexionar e mudar a súa actitude. Se queren evitar a folga, primeiro, teñen que asinar as táboas coa actualización salarial de 2021 e 2022 e, despois, comprometerse de cara á negocia-



ción dun novo convenio que mellore as condicións dos empregados e empregadas do sector.

CUMPRIR A NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDADE ACABARÍA COA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Redacción.- A vicesecretaria xeral de UGT, Cristina Antoñanzas, participou o, 22 de febreiro, Día pola Igualdade Salarial, nunha xomada organizada polo Sindicato onde analizou os datos do informe A subida do SMI acurta os prazos para lograr a igualdade salarial elaborado por UGT.

Cristina Antoñanzas subliñou que, segundo a última Enquisa de Estrutura Salarial (de 2020), “a ganancia media para os homes ese ano foi de 27.642,52 euros mentres que para as mulleres foi de 22.467,48 euros. Unha diferenza de 5.175,04 euros que supón que a brecha salarial se sitúe no 18,7%, a máis baixa desde 2008”.

“Esa redución, de 0,78 puntos respecto ao ano anterior, está vinculada coa subida do 27,9% do SMI de 2018 a 2020, algo que afecta os salarios máis baixos cuxas perceptoras maioritarias son as mulleres”, explicou. “A pesar diso, os salarios das mulleres deberían subir un 23% para equipararse aos dos homes”, engadiu.

Antoñanzas destacou que “se o descenso producido en 2020 respecto a 2019, fose constante, tardaríamos 25 anos en alcanzar a igualdade salarial, é dicir, que as persoas que finalizasen en 2020 unha carreira universitaria coñecerían a igualdade retributiva ao final da súa vida laboral e as nadas en 2022, no ano 2.047”. Ademais, manifestou que “a discriminación con maior incidencia salarial é a contratación a tempo

parcial, unha modalidade na que elas representan un 76%”.

A vicesecretaria xeral de UGT recalcou que “as actividades administrativas e de servizos auxiliares son as que soportan o índice máis elevado de brecha, un 31,07%, seguido polas actividades sanitarias e servizos sociais, cun 28,39% e outros servizos, cun 28,55%. Todos eles, altamente feminizados”.

“As brechas prodúcense ao longo de toda a vida”, advertiu, “pero no tramo de 65 a 69 anos a porcentaxe de mulleres ascende a 53,91%, sendo o único tramo no que a presenza de mulleres é maior á de homes e teñen a unha brecha do 31,71%, algo só explícase porque as mulleres vense obrigadas a alongar as súas carreiras para completar cotizacións e acceder a pensións contributivas”.

Infravaloración do traballo, contratos a tempo parcial ou complementos

Antoñanzas resaltou que, “ademais da infravaloración do traballo das mulleres, inciden na discriminación salarial cuestións como a asignación de complementos, pago en especie ou a promoción profesional” e,



nese sentido, reivindicou o cumprimento da lexislación vixente en materia de Igualdade Salarial, especialmente o art.28 do ET, modificado por Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, así como o Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes, xa que isto “faría desaparecer as discriminacións salariais cara ás mulleres”.

“Ademais, hai que revisar a normativa que regula a protección social do traballo a tempo parcial, ofrecendo maiores garantías, e facer especial fincapé na importancia dunha valoración dos postos de traballo con perspectiva de xénero”.

“Así mesmo, é fundamental que a Inspección de Traballo actúe nesta materia e establecer un Plan de actuacións de oficio que vixien o cumprimento da normativa española actual, pero é tamén fundamental aprobar a Directiva Europea sobre Transparencia Salarial ou manter a senda de crecemento do SMI”, finalizou.

A PANDEMIA REFLECTIU A IMPORTANCIA DAS MULLERES NO TECIDO PRODUTIVO ESPAÑOL

Redacción.- A vicesecretaria xeral de UGT, Cristina Antoñanzas, comparece na Comisión de Igualdade do Senado sobre o impacto de xénero da COVID e as súas consecuencias no noso país

Unha comparecencia na que afirmou que a pandemia “evidenciou en maior medida os desequilibrios e desigualdades de xénero entre mulleres e homes e puxo de manifesto importantes déficits do noso estado de benestar e de protección social”. Así mesmo, recoñeceu que a crise sanitaria tamén “puxo en valor o papel da muller no mantemento e crecemento de todo o tecido produtivo español, xa que, grazas a nós, a economía deste país non caeu en picado durante o ano 2020”.

Cristina Antoñanzas lembrou que a maioría de actividades fundamentais durante a COVID “correron a cargo das mulleres, tanto no sector do comercio como no sanitario, educativo ou o da dependencia. Os feitos deixaron máis claro que nunca que a crise de coidados é un problema estrutural e global que require respostas políticas que estean á altura para poder resolver os graves problemas sociais, económicos e de desigualdade que conleva e que inxustamente recae maioritariamente sobre as mulleres”.

Con todo, e a pesar de considerar que “o problema da brecha de xénero persiste, desde a crise sanitaria impulsáronse medidas a través do diálogo social que foron moi beneficiosas para o conxunto da poboación, en xeral, e para as mulleres en particular, como o Ingreso Mínimo Vital, os ERTE, o traballo a distancia ou os reais decretos de plans de igualdade e de igualdade retributiva”.

Propostas específicas para mellorar a igualdade de xénero e oportunidades

Para a vicesecretaria xeral de UGT, estas medidas “foron impulsadas nun marco moi complicado e pola vía de urxencia, polo que se deberían facer cambios estruturais no noso mercado de traballo para que as mulleres non nos sigamos vendo prexudicadas en sucesivas crises”, manifestou.

Cambios como “a implantación da xornada laboral de 32 horas, que facilitará a conciliación da vida persoal e a profesional; a flexibilidade horaria, sempre acordada coa persoa traballadora; os permisos para coidados retribuídos; e as escolas infantís



públicas de 0 a 3 anos, os centros de día e residencias de maiores en todo o territorio, sen esquecermos do medio rural. É dicir, uns servizos públicos gratuítos, de calidade e accesibles que poñan en primeiro lugar ás persoas”.

Ademais, sinalou a necesidade de “cumprir os acordos alcanzados en materia de igualdade por parte das empresas; combater a violencia machista desde os centros de traballo, adoptando protocolos de acoso sexual e acoso por razón de sexo, incluíndo o acoso sexual e sexista cibernético, en liña co Convenio 190 da OIT que entrará en vigor xa o 25 de maio no noso país; e depositar o instrumento de ratificación do Convenio 189 da Organización Internacional do Traballo sobre traballo digno das traballadoras do fogar”.

SON NECESARIOS PACTOS SOCIAIS PARA UNHA TRANSICIÓN XUSTA

Redacción.- A secretaria de Políticas Europeas de UGT, Mari Carmen Barrera, defendeu un Ditame sobre Política enerxética e mercado laboral: consecuencias para o emprego nas rexións en transición enerxética no Plenario do Comité Económico e Social Europeo que foi aprobado.

Mari Carmen Barrera explicou que desde que se expuxo o paquete de medidas Fit for fifty five, non se tivo en conta debidamente o impacto da transición no emprego algo que debe remediarse porque “sen garantías de emprego sostible, protección social e axudas ás empresas pola transición, non haberá futuro competitivo e saudable para Europa”.

Barrera subliñou que “a Comisión e os estados membros deben poñer no centro de todas as políticas a transición, o emprego e a protección social e, para iso, é necesario que a UE acelere a transición cara a unha enerxía limpa pois coa dependencia dos combustibles fósiles existen riscos ambientais e enerxéticos que afectan as actividades económicas e ao conxunto das medidas políticas relacionadas cun alto impacto nas rexións, sectores económicos, traballadores e grupos de poboación máis vul-

nerables”.

Sinalou que “os graves efectos económicos, ocupacionais e sociais que, a curto e medio prazo, está a xerar a transición enerxética, agravados pola crise xeopolítica e económica e a guerra de Ucraína son moi preocupantes e que o aumento dos prezos da enerxía afectou aos fogares máis vulnerables, así como a moitas empresas de toda a UE e as altas facturas enerxéticas elevan os custos das empresas e repercuten nos seus niveis de produción e emprego, véndose obrigadas a plans de reestruturación”.

“Para paliar esta situación”, recalcou, “a Comisión e o Parlamento, os Estados membros e as rexións deben adoptar medidas que faciliten un desenvolvemento territorial e socioeconómico máis equilibrado, implicando aos interlocutores sociais e a outras organizacións da sociedade civil dunha maneira máis innovadora e efectiva no deseño e implementación das políticas de transición enerxética con alto valor engadido en termos de emprego e de protección social, así como no seu seguimento e avaliación. Falamos de pactos sociais para a transición xusta”.

“Ademais, é necesaria unha maior integración nos marcos normativos e incentivos ao emprego de calidade sostibles, así como fondos para repartir os custos dos procesos de reestruturación, programas de recualificación profesional, políticas de benestar social, unha renovada política de cohesión, reforzar as políticas de investimento, pública e privada e mecanismos de seguimento e avaliación”.

“Os plans territoriais de transición enerxética deben ir acompañados de convenios ou acordos de concertación social xusta nos que a creación, mantemento e protección do emprego sostible de calidade e o acompañamento das persoas sexan condicións necesarias para as medidas previstas, incluídos os fondos recibidos, para fomentar a transición enerxética”, afirmou. “Porque a forma e efectos da transición enerxética, como parte da transición dixital e verde, dependerá da formulación de políticas de investimento inclusivas condicionadas pola promoción de empregos decentes sostibles e participadas socialmente, involucrando a voz das persoas empregadas e as súas representacións. É unha condición indispensable para garantir unha transición exitosa”, finalizou.

UGT ESIXE A RETIRADA DAS TROPAS RUSAS DE TERRITORIO UCRÁINO E O FIN DA GUERRA

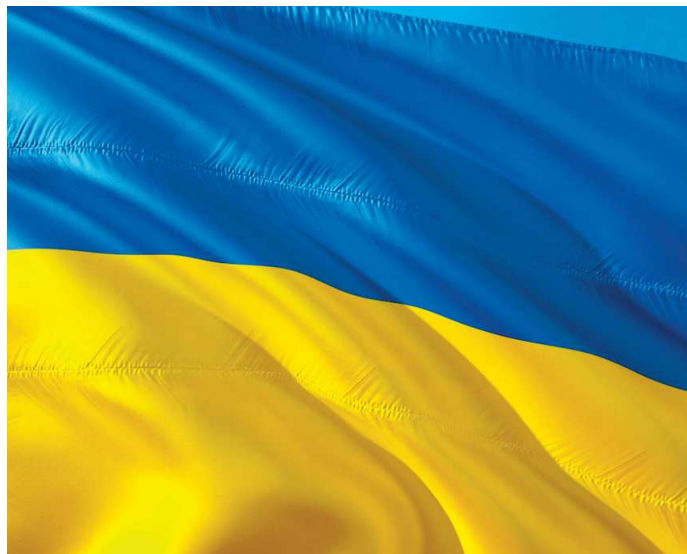
Redacción.- A Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores pide promover un proceso de diálogo que leve ao fin dunha guerra cruenta na que a clase traballadora (de Ucraína, por suposto, pero tamén de Rusia e de gran parte do mundo) é a que está pagando o prezo máis alto. A poboación está a verse sometida a bombardeos, a alistamentos obrigatorios a filas, sufrindo a represión das protestas a favor da paz e resultando afectada polas consecuencias económicas dunha guerra innecesaria.

Ademais, os ucráinos e ucráínas están a observar como se xeneraliza unha chamada ao rearmamento nun gran número de países en detrimento de partidas sociais máis necesarias en situacións como a actual.

Por iso, UGT participará, xunto a outras organizacións asinantes, nun acto pola paz que se celebrará no Círculo de Belas Artes de Madrid e ao que anima a todas as persoas que

queiran a asistir para dar apoio á iniciativa. O sindicato, ademais, quere animar a que os cidadáns e cidadás do noso país tomen consciencia da necesidade de acabar con esta guerra e manteña o seu apoio á paz.

Desde o sindicato esíxese á comunidade internacional que tome as medidas necesarias para iniciar un proceso de paz no que Nacións Unidas ocupe un papel protagonista, promovendo unha Conferencia de Paz. Para iso, instamos ao Goberno de España a que asuma o compromiso de impulsar unha iniciativa baseada en conversacións diplomáticas para unha paz



duradeira. É necesario un cesamento do fogo inmediato e o cesamento de todas as hostilidades. O uso da diplomacia debe ter como único obxectivo iniciar un proceso de paz e débense garantir axudas humanitarias para a poboación civil. A paz é a única solución e a diplomacia a única vía para conseguila.

A REALIDADE DEMOSTRA QUE É IMPRESCINDIBLE AUMENTAR OS SALARIOS NESTE PAÍS

Redacción.- A secretaria confederal de UGT, Patricia Ruiz, interviu nunha sesión do Foro Arinsa dedicada a analizar as Perspectivas da negociación colectiva de 2023

Sesión na que reclamou a necesidade de que, “neste contexto, social, económico e laboral, súbanse os salarios de maneira inminente e inclúanse cláusulas de revisión salarial automática nos convenios colectivos que garantan o mantemento do poder de compra das persoas traballadoras”. Ademais, sinalou que “tampouco podemos reducir as nosas demandas sobre máis dereitos e mellores condicións de traballo”.

“Se a patronal continúa sen querer negociar un novo AENC no que se inclúa un pacto de rendas, entre outras materias importantes, vólvese imprescindible continuar coa campaña de mobilizacións nos convenios que se atopan en revisión e en fase de negociación”, explicou.

Para Patricia Ruiz, a negociación

colectiva de 2022 “resistiu os efectos da pandemia e as crises económicas posteriores, aínda que con certa timidez, e o ano 2023 comezou con certos aspectos positivos e algún outro aspecto que nos preocupa”.

Aspectos positivos como “os convenios rexistrados e o número de traballadores protexidos, xa que se observa un aumento considerable no número de convenios rexistrados respecto a xaneiro de 2022; ou o aumento salarial pactado inicial no mes de xaneiro de 2023, do 2,81%, que continúa a tendencia alcista observada durante todo o ano 2022, que terminou no mes de decembro cunha variación salarial do 2,78%; e o 39,15% das persoas traballadoras pactaron incrementos salariais entre o 2% e o 3% (media do 2,71%), fronte ao 2,45% que o fixeron con datos ata decembro do



2022”.

Con todo, ao seu xuízo hai datos “moi preocupantes, como o aumento das inaplicacións de convenio no número de traballadores afectados en comparación co mesmo mes do ano 2022 e mesmo do 2021, ou a alta porcentaxe de convenios colectivos que manteñen táboas salariais por baixo do SMI. É necesario controlar e vivir que as actualizacións en salarios afectados polo SMI realícense. No caso de que non se fixese, poñerémolo en coñecemento da Inspección de Traballo para que actúe en consecuencia”.