

DÉBESE SEGUIR REFORZANDO A SENDA DE CRECEMENTO SALARIAL IMPULSADA POLO V AENC

UGT considera ademais que o BCE debe manter o cambio na súa política monetaria e continuar a baixada de tipos



Redacción.- O IPC do mes de maio, publicado esta semana polo INE, sitúa a inflación anual nun 3,6%, tres décimas máis que en abril e o valor máis elevado desde abril do ano pasado. Desta maneira, por terceiro mes consecutivo, a taxa xeral volve a repuntar, esta vez por produtos enerxéticos como a electricidade, que se encarece un 14,5% anual pola normalización do tipo impositivo.

Pola súa banda, a taxa subxacente, que recolle a inflación de compoñente máis estrutural, aumenta unha décima respecto ao mes anterior, alcanzando unha variación anual do 3%. Con iso, rompe a tendencia de 9 meses consecutivos de descenso interanual, aínda que se mantén en niveis moderados e por baixo da taxa xeral.

En canto aos incrementos anuais

máis destacados durante este mes, destacan o aceite de oliva (62,8%), os paquetes turísticos nacionais (17,7%) e as froitas frescas (un 12,1%). En sentido contrario, os equipos de telefonía móbil (-11,3%) os voos internacionais (-7,5%) ou o gas natural (-6,1%) rexistran algúns dos descensos de prezos máis sinalados.

A moderación do ritmo de crecemento dos prezos no conxunto da Eurozona provocou que o BCE baixase os tipos de interese en 25 puntos básicos, ata o 4,25%. A primeira baixada en 8 anos. Trátase dunha noticia necesaria que terá efectos positivos sobre a actividade produtiva e a carga hipotecaria de moitas familias traballadoras, polo que UGT considera que o cambio de rumbo en materia de política monetaria debe afianzarse ata a desescalada definitiva dos tipos.

Garantir o mantemento do poder adquisitivo

En España, ademais, os prezos poden moderarse aínda máis se atendemos ás elevadas marxes sobre beneficios que atesouran as empresas. Así, segundo os últimos datos publicados polo Observatorio de Marxes, referentes ao primeiro trimestre do ano, estes sitúanse no 12,5%, 4 décimas máis que en 2022 e ata 3 puntos máis que en 2019, antes da pandemia.

En consecuencia, tamén se pode seguir reforzando a senda de crecemento salarial que impulsou o novo AENC (2022-2025). Neste sentido, os incrementos salariais pactados nos convenios asinados en 2024 xa se sitúan nunha media do 4,1%, o que está a permitir mellorar o poder adquisitivo da poboación traballadora.

A UXP DE UGT-GALICIA CELEBRA O SEU XI ENCONTRO DE XUBILADOS E PENSIONISTAS EN MONFORTE

Redacción.- O pasado sábado Monforte de Lemos acolleu a celebración do XI Encontro de xubilados e pensionistas organizado pola UXP de UGT-Galicia ao que acudiron unhas 500 persoas procedentes de toda Galicia.

Acto sindical, homenaxe a catro compañeiros, visita turística e cultural e almorzo

Este Encontro, como ven sendo habitual en todas as súas edicións, abriuse cun acto sindical, que se celebrou no pavillón municipal de A Pinguela, e no que interviñeron os secretarios xerais de UGT-Galicia, José Antonio Gómez; da UXP, Valentín Tato; e de UGT-Lugo-Lemos-Costa, Ángel Tomé; a secretaria xeral da UXP de UGT-Lugo-Lemos-Costa, Dolores Vieiro; en representación da UJP estatal, Dimas del Mazo; e o alcalde de Monforte, José Tomé.

Neste acto tamén se celebrou unha sentida homenaxe a tres compañeiros afiliados á UGT de máis de 90 anos e un cuarto a título póstumo.

Tras esta xuntanza, todas as persoas asistentes protagonizaron unha visita turística e cultural por Monforte e, despois, para pechar a xornada, tivo lugar un almorzo de confraternidade no pavillón Doutor López Suárez.



O SECTOR DA LIMPEZA DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA CONTINÚA COAS MOBILIZACIÓNS CONTRA O BLOQUEO DO CONVENIO

Redacción.- Os traballadores e traballadoras do sector da limpeza da provincia de Pontevedra continúan coas mobilizacións para denunciar o bloqueo do convenio cuxas negociacións comezaron xa en febreiro de 2023. Negociacións nas que a patronal non foi capaz de dar un paso cara adiante e desbloquear así o proceso.

Son máis de 14.000 traballadores e traballadoras afectadas por este convenio que demandan unhas condicións laborais dignas, para un dos sectores que durante a pandemia se considerou como esencial.

Demandan un incremento salarial que lles garanta o poder adquisitivo e unha redución de xornada.



UGT CONVOCA PAROS EN FERROGLOBE NA ÚLTIMA SEMANA DE XUÑO ANTE A PARÁLISE DA NEGOCIACIÓN DO III ACORDO MARCO DO GRUPO

Redacción.- Despois de numerosas mobilizacións e ao manterse por parte da dirección do Grupo Ferroglobe a cerrazón a pechar un III Acordo marco digno e xusto para todos os traballadores e traballadoras, UGT, xunto cos outros sindicatos, convocan paros de actividade en todos os centros de Galicia, Cantabria, Aragón e Madrid para a última semana de xuño.

Lembrar que o inicio das negociacións remóntanse ao 11 de xaneiro de 2023 e tiveron lugar un total de 15 reunións nas que os sindicatos sempre insistiron na necesidade de

mellorar o poder adquisitivo e as condicións laborais dos traballadores e traballadoras de Ferroglobe. Fronte ao cal, a empresa só presentou propostas con perda de poder adquisitivo e negándose a incluír unha cláusula de revisión salarial.



Por isto, aos traballadores e traballadoras do Grupo só lles queda unha saída, a mobilización.

OS TRABALLADORES E TRABALLADORAS DA LIMPEZA DA CORUÑA RETOMAN AS MOBILIZACIÓNS POR UN CONVENIO DIGNO

Redacción.- Os traballadores e traballadoras do sector da limpeza da provincia da Coruña veñen de retomar as mobilizacións para amosar o seu malestar pola parálise da negociación do convenio que leva caducado dende decembro. Se ben é certo que se chegou a un acordo para a actualización das táboas salariais 2020-2023, aínda está pendente a negociación dun novo convenio que mellore e actualice o resto das condicións sociais e laborais do sector.

Ante esta situación, dende FeSMC-UGT-Coruña explicaron que se empraza á patronal a, despois do verán, retomar as negociacións co fin de pechar xa ese novo convenio.



Para amosar o seu malestar, o mércores concentráronse na Praza de María Pita,

na Coruña, cunha gran fregona amarela como símbolo da súa loita.

OS TRABALLADORES E TRABALLADORAS DE UNIVERSAL SUPPORT MOBILÍZANSE NA CORUÑA PARA DENUNCIAR AS SÚAS CONDICIÓNS LABORAIS

Redacción.- Os traballadores e traballadoras de Universal Support, que están ao servizo da campaña Superlínea do Banco Santander, concentráronse este mércores diante da sede desta entidade bancaria na Coruña para denunciar as condicións laborais ás que se ven sometidos, presión polas vendas, ausencia de tempo entre chamadas, falta de organización e planificación do traballo, precarización da contratación, modificación das condicións

de traballo, falta de formación e actualización de protocolos e incentivos que non incentivan.

O día 28 están convocados paros e unha nova concentración ante o Banco Santander no Cantón Grande, na Coruña.



MANIFESTACIÓN NAS PONTES PARA DEMANDAR GARANTÍAS DE EMPREGO NO DESMANTELAMENTO DA CENTRAL DE ENDESA

Redacción.- Este xoves pola tarde as rúas de As Pontes acolleron unha manifestación, convocada por UGT, xunto con CCOO e a CIG, na que se demandaron garantías de emprego para os traballadores das axiliares que participaron nas tarefas de predesmantelamento das instalacións de Endesa nas Pontes.

Este martes tivo lugar unha xuntanza coa Xunta, empresa e Concello, na que se pediu a prorroga dos contratos destes traballadores para acometer todas as tarefas de desmantelamento. O día 15 rematan os contratos e non se sabe nada, Endesa non é capaz de responder cando se van comezar as tarefas de desmantela-



mento, aínda non ten adxudicadas a ningunha empresa estas tarefas e isto pro-

voca que a situación dos traballadores esté no aire, o que os obrigaría a ir ao paro.

FOMENTAR A SEGURIDADE VIAL NAS EMPRESAS DEBE SER UNHA PRIORIDADE

Os accidentes in itinere representan o 11,3% dos accidentes de traballo

Redacción.- Segundo os datos provisionais de accidentes de traballo, en 2023 producíronse 21.591 accidentes laborais de tráfico en xornada, dos que 91 foron mortais. Ademais, producíronse 51.796 accidentes laborais de tráfico in itinere, 125 foron mortais.

Do total dos 653.510 accidentes de traballo con baixa que se produciron no ano 2022 en España, 73.522 foron accidentes laborais de tráfico, que representan un 11,3% do total de accidentes de traballo. Deles, un 68,7 % foron accidentes in itinere, segundo o informe de Accidentes Laborais de Tráfico 2022 do Instituto Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo.

No caso dos accidentes in itinere rexistrados en 2022, as mulleres sufriron o 53% do total con 43.777 casos. Con todo, os homes sufriron o maior número de accidentes mortais in itinere con 119, fronte aos 35 rexistrados entre mulleres. O maior impacto dos accidentes in itinere sobre as mulleres pode deberse á precariedade laboral, as dificultades para conciliar a súa vida persoal e profesional, a dobre presenza, a inseguridade laboral, a brecha salarial entre outros factores. Todo iso contribúe a que experimenten altos niveis de sobrecarga e estrés.

UGT considera que as condicións de traballo inflúen, sen lugar a dúbida, na accidentabilidade no traballo, por tanto, o risco de sufrir un accidente de tráfico debe ser tido en conta á hora de xestionar a prevención de riscos laborais na empresa. De feito, as persoas con contratos temporais

teñen máis risco de sufrir un accidente laboral de tráfico. Ademais, débense ter en conta como factores de risco cuestións como os horarios variables, a quenda de noite ou as longas xornadas.

Así mesmo, en canto aos accidentes laborais de tráfico ocorridos en xornada laboral, a carga de traballo para aqueles que se dedican á repartición de paquetes ou que ofrecen servizos a domicilio, por exemplo, ten moito que ver.

Ademais, destas consideracións, que os vehículos que se utilizan polas persoas traballadoras estean en boas condicións de seguridade é unha condición indispensable. É importante que os vehículos pasen as revisións e a súa de seguridade estea en óptimas condicións.

Por todo o anterior, o sindicato propón que se negocien plans de mobilidade entre as empresas e a representación das persoas traballadoras, co fin de reducir os accidentes laborais de tráfico entre o seu persoal.

A organización da actividade da empresa pode influír na xeración de accidentes de tráfico e, por tanto, a partir da evolución de riscos e da análise da mobilidade dos traballadores, o Plan de Mobilidade pódese converter nunha boa ferramenta para eliminar ou reducir este tipo de accidentes. De feito, o Plan de mobilidade debe recoller as estratexias, accións, mecanismos e medidas desenhados para evitar e controlar os riscos

derivados da mobilidade das persoas por motivo do seu traballo. Ademais, á hora xestionar a prevención dos riscos laborais, incluíndo o risco de accidente de tráfico, debe realizarse tendo en conta a perspectiva de xénero.

Negociar Plans de Mobilidade nas empresas

UGT destaca os acordos alcanzados na Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo 2023-2027 co fin de promover a mellora da seguridade viaria nas empresas con actuacións como campañas de información e concienciación; reforzo dos contidos en materia de seguridade laboral vial nos programas formativos; difusión de boas prácticas de condución segura de vehículos ou potenciación da vixilancia da saúde, así como a prevención de adiccións.

Ademais, o Grupo de Traballo sobre Seguridade viaria pertencente á Comisión Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo, do que UGT forma parte, abordará boas prácticas para a redución de accidentes in itinere, así como a análise de factores de risco e colectivos emerxentes pola súa maior sinistralidade laboral vial e fomentará a elaboración de plans de mobilidade. De maneira específica, impulsaranse actuacións de sensibilización que promovan unha redución dos accidentes de tráfico, incidindo nas principais causas que xeran a perda de control dos vehículos.

UNHA NEGOCIACIÓN COLECTIVA FORTE PARA FACER FRONTE AOS RETOS DA DIXITALIZACIÓN

Redacción.- O secretario xeral de UGT, Pepe Álvarez, inaugurou a xornada 'Carta de dereitos dixitais e relacións laborais', na que o sindicato abordou cuestións tan importantes como a garantía de dereitos dixitais na contorna laboral, o impacto da Intelixencia Artificial sobre o emprego, a fenda dixital e as competencias dixitais ou a fenda dixital de xénero.

Na súa intervención Pepe Álvarez subliñou a importancia de "atopar un equilibrio" entre a implantación das novas tecnoloxías e a dixitalización e os dereitos das persoas traballadoras e as súas condicións laborais e incidiu "na obrigação do sindicato para adiantarse" ás situacións e afrontar os retos que isto está a supoñer xa e vai supoñer no futuro.

Álvarez advertiu, ademais, do perigo para a democracia, a política ou a información da irrupción da Intelixencia Artificial e o uso perverso das novas tecnoloxías para o dereito lexítimo da cidadanía á información veraz, un contexto no que "nos xogamos o futuro e moitas das conquistas sociais que tanto nos constou conseguir".

O secretario xeral de UGT recalcou as dificultades para un dereito á desconexión dixital eficaz coa aparición do teletraballo e o feito de que o espazo de traballo pasou a ser o domicilio privado e destacou a importancia de reforzar unha inspección de traballo para evitar a degradación das condicións laborais, así como impulsar a formación permanente para reducir a fenda dixital e a fenda dixital de xénero.

Nese sentido, reclamou a implicación das Administracións Públicas e o Goberno na procura de solucións nun momento no que poden dispararse as desigualdades e discriminacións.

Pepe Álvarez introduciu tamén no debate que o aumento da produtividade producido pola dixitalización non debe supoñer un transvasamento de rendas do traballo ao capital e que é necesario abordar medidas para que haxa unha repartición máis xusta da riqueza xerada, así como unha redución do tempo de traballo e afirmou que os traballadores e traballadoras deben estar no centro destes debates.

Dixitalización e transformación das relacións laborais

Pola súa banda, o vicesecretario xeral de Política Sindical de UGT, Fernando Luján, manifestou que o sindicato entende que "a mellor defensa dos dereitos dos traballadores" fronte aos retos da dixitalización "só se poden facer eficazmente a través dunha Negociación Colectiva forte" e adaptando "as novas formas de prestar servizos á protección do contrato de traballo, da negociación colectiva e do sindicato".

"Ademais", finalizou, "a revolución dixital e da Intelixencia Artificial ten que vir obrigatoriamente dunha redución do tempo de traballo".

Nas xornadas participaron tamén a vicesecretaria xeral de UGT, Cristina Antón, que presentou e moderou unha mesa sobre 'A fenda dixital de xénero', a secretaria confederal de UGT, Patricia Ruíz, que presentou unha mesa sobre 'A carta de dereitos dixitais', e o vicesecretario xeral de Política Sindical de UGT, Fernando Luján, que se encargou de clausura.

EUROPA DEBE AVANZAR EN PROTECCIÓN SOCIAL E REDUCCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO

Redacción.- A pasada xornada celebrada no CESE con motivo do Ditame de Iniciativa Propia sobre "Desequilibrios na Protección Social" e especificamente nas novas formas de traballo e traballo atípico contou, entre outros expertos, con Carmen Salcedo Beltrán, Membro do Comité Europeo de Dereitos Sociais, Consello de Europa, Adrián Todolí Signes, Profesor de Dereito do Traballo e da Seguridade Social, Universidade de Valencia, España e María Luz Rodríguez Fernández, Catedrática de Dereito do Traballo e da Seguridade Social UCLM, España.

No encontro, no que participaron institucións europeas como a Comisión Europea, a Plataforma Europea de Seguridade Social e o Observatorio Social Europeo, expuxéronse varios sistemas de protección social, analizaronse boas prácticas de varios países europeos (Bélxica, Francia Dinamarca).

Segundo Eurostat, máis do 40% da poboación empregada da UE (77 millóns de persoas) tiña modalidades de traballo atípicas, é dicir, contratos temporais, traballo a tempo parcial ou por conta propia, e moitas destas persoas enfrontábanse a importantes déficits de cobertura de protección social.

En 2022 había dezasete Estados membros nos que polo menos un grupo de traballadores atípicos non estaba cuberto por ningunha rama da protección social. En dezanove Estados membros, os traballadores autónomos non están cubertos por todas as ramas da seguridade social. Ademais, en Europa as mulleres perciben de media ao redor dun 40% menos de pensións que os homes.

Os sistemas de seguridade social, tal como coñecemos hoxe en Europa, creáronse fai máis dun século e, a pesar dos grandes avances en materia de universalización, a maioría deles seguen baseándose esencialmente nun vínculo directo co mercado laboral, fináncianse en gran medida mediante as cotizacións pagas polos traballadores e os empresarios, e en maior ou menor medida, polos impostos. É o principio contributivo.

O Parlamento Europeo leva anos reclamando unha revisión dos sistemas de seguridade social para reducir esta brecha de xénero, que se deriva tanto das brechas laborais -salarios máis baixos, moitas máis interrupcións da carreira profesional debido ao traballo de coidados etc. - como de brechas institucionais - falta de enfoque de xénero nas

normas de seguridade social.

Existen importantes desequilibrios nos sistemas de protección social da UE por razóns subxectivas e contractuais. Ademais, a crise sanitaria puxo claramente de manifesto e reforzou as desigualdades de acceso á protección social nuns mercados laborais nos que as persoas poden non ter alternativa a unha situación laboral precaria.

A aplicación do Pilar Europeo de Dereitos Sociais proporciona unha base europea para abordar con maior eficacia a igualdade de protección de todos os traballadores con novas formas de traballo (formas atípicas) e, en particular, como recoñecer o seu status e como garantir que teñan un acceso adecuado á seguridade social e aos sistemas de protección social.

Ademais, os sistemas de protección social ven sendo sometidos a unha forte presión a medida que as cohortes de baby boomers abandonan cada vez máis o mercado laboral para ser substituídos por traballadores en novas formas de emprego. Esta presión aumenta a medida que se incrementan tanto a transición dixital e demográfica como a transición ecolóxica.