

A MELLORA DO EMPREGO DEBE TRASLADARSE Á CALIDADE DE VIDA DAS PERSOAS TRABALLADORAS

UGT reclamou ante o Comité Europeo de Dereitos Sociais un mellor rexistro da xornada e unha retribución das horas extraordinarias que sexa, como mínimo, un 25% superior á da hora ordinaria

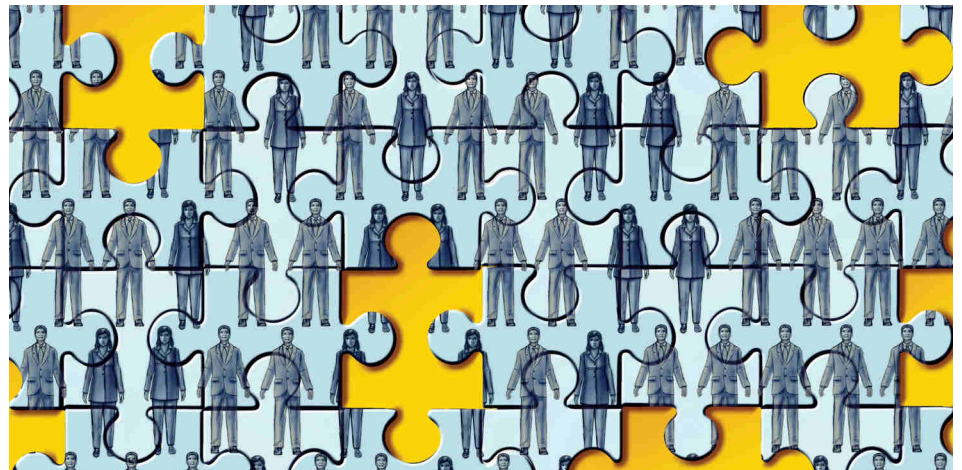
Redacción.- Os datos de paro rexistrado e afiliación á Seguridade Social do mes de xuño, publicados este martes, continúan reflectindo a boa marcha do mercado laboral, que rexistra un mes máis unha caída do paro rexistrado e un aumento do emprego afiliado, coincidindo co mes que dá inicio ao período estival.

Así, o paro rexistrado redúcese en xuño en 4.098 persoas, ata alcanzar un total de 117.938 rexistradas como paradas. Pola súa banda, a afiliación á Seguridade Social incrementábase en 7.579, contabilizando xa 1.084.871 persoas. Con respecto ao ano anterior, hai 17.641 persoas afiliadas máis, polo que o ritmo de creación anual de emprego acelérase ao 1,65%.

A temporalidade da afiliación continúa en niveis reducidos do 14,59%. Unha redución moi notable, que gaña relevancia agora que se cumpren dous anos e medio desde a entrada en vigor da reforma laboral, probando así que esta, lonxe de producir efectos conxunturais, conformou estruturalmente un mercado laboral que se asenta cada vez máis no emprego de calidade.

Este mes asináronse un total de 66.271 contratos, dos que 19.841 son indefinidos, supoñendo o 29,94% do total de contratos, 21,32 puntos máis que os rexistrados no mesmo mes de 2021.

Por tanto, pódese asegurar que a reforma laboral conseguiu reducir a excesiva temporalidade que caracterizaba ao noso mercado de traballo. Con todo, non debemos esquecer que aínda hai espazo de mellora para seguir avanzando na estabilidade do emprego. Por unha banda, aínda hai marxe para que os contratos temporais se reduzan. Por outra, pódese mellorar tamén a propia cali-



dade dos contratos indefinidos, perfeccionando algunhas características e usos do contrato fixo discontinuo e ampliando a protección fronte ao despedimento para que se adecúe aos criterios da Carta Social Europea Revisada, tal e como denunciou UGT ante o Comité Europeo de Dereitos Sociais.

Igualmente, para que a crecente calidade formal do emprego se traslade a unha mellora real das condicións de vida das persoas traballadoras, é fundamental avanzar na redución da xornada, cumprindo os compromisos do Goberno para alcanzar as 38,5 horas semanais en 2024 e as 37,5 horas en 2025, sen diminución salarial e sen contrapartidas que supoñan un empeoramento paralelo das condicións laborais.

Por iso, UGT reclamou ante o Comité Europeo de Dereitos Sociais un mellor rexistro da xornada e unha retribución das horas extraordinarias que sexa, como mínimo, un 25% superior á da hora ordinaria. Esta proposta brindará a miles de persoas, que actualmente realizan longas xornadas mal remuneradas ou sen remunerar (case a metade das horas extras non se pagan), a posibilidade de recibir un salario digno acorde ao

rexistro real do seu horario laboral. Así, impediranse posibles fraudes na futura lei de redución de xornada e fomentárase unha mellora da conciliación e da calidade de vida das persoas traballadoras.

Radiografía desemprego en Galicia

Concretando os datos que se fixeron públicos este martes, en Galicia o desemprego baixou en 4.098 persoas con respecto ao mes anterior (3,36%) e no Estado esta cifra tamén baixou, un 1,79%. No ano rexistrouse unha contracción do desemprego, baixando en 11.086 persoas, un 8,59% menos. No caso do Estado a baixada anual non foi tan forte, do 4,75%. Así, o número total de desempregados sitúase en 117.938 persoas, mínimo histórico en Galicia dende 1996.

Por idades, entre os menores de 25 anos, o desemprego baixa nun 5,19% e no ano a diminución foi dun 5,82%.

Por sexos, no caso dos homes o desemprego baixa no mes un 3,83%

[Continúa na páxina seguinte...](#)

...vén da páxina anterior.

e no caso das mulleres nun 3,02%. No ano baixou o desemprego en ambos casos, o 7,74% entre os homes e o 9,19% entre as mulleres. Dende UGT-Galicia alértase que, en termos estruturais, as mulleres seguen a representar o 58,55% do total do desemprego en Galicia. O paro afecta a un total de 69.051 mulleres, fronte a 48.887 homes.

En canto aos sectores, dáse unha baixada do paro en todos. Diminúe un 3,23% na industria; un 3,5% nos servizos; un 3,8% na agricultura e gandería; un 3,26% na construción; e un 2,28% no colectivo de sen em-

prego anterior. No ano tamén baixa en todos. Así, baixa un 12,78% no primario; o 12,37% na industria; o 12,13% na construción; o 7,89% no sector servizos; e o 5,49% entre o colectivo de sen emprego anterior.

O dato de contratación indefinida segue a ser moi bo, do 29,94%, aínda que, un mes máis, por abaixo do resto do Estado onde é do 41,2%. Realizáronse en xuño un total de 66.271 contratos en Galicia.

Por sectores, destacan as porcentaxes de contratación indefinida na construción, do 69,1%, e no primario, do 63,3%. Tamén foron elevadas, aínda que non tanto, nos servi-

zos, do 28,4%; na industria, do 22,7%.

En canto á taxa de cobertura, esta sitúase no 70,69%, con 78.358 persoas beneficiarias. Deste total, 39.492 perciben subsidios, 4.241 a Renda Activa de Inserción e 34.625 prestacións contributivas. A cifra de persoas que dependen de prestacións non contributivas segue a ser elevada, o que amosa as dificultades que atravesan moitas persoas desempregadas, a pesar de percibir prestacións, por ser estas con contías moi baixas.

A afiliación á Seguridade Social sitúase en 1.084.871 de media mensual, aumentando un 0,7% no mes e un 1,65% no ano.

OS TRABALLADORES E TRABALLADORAS E VODAFONE MOBILÍZANSE NA CORUÑA E VIGO

A empresa presenta un ERE que podería afectar a 145 traballadores en Galicia

Redacción.- O fondo británico Zegona ven de poñer enriba da mesa un ERE para Vodafone España que, en Galicia, podería afectar a 145 traballadores, 110 en Vigo e 35 na Coruña. En todo o Estado este ERE afectaría a 1.198 empregados, case o 40% do cadro de persoal.

Despois de varias xornadas de paros, que continuarán nos vindeiros días, cun importante seguimento, este xoves UGT convocou sendas concentracións na Coruña e Vigo.

Dende FeSMC faise unha dura crítica deste ERE, o sexto en pouco máis dunha década (nas dúas últimas décadas xa destruíron o 76% dos postos de traballo), que é un claro exemplo da fatal relación co emprego dun dos sectores máis dinámicos da economía española.

Fracaso das empresas, reguladores e lexisladores

Dende FeSMC pregúntanse como é posible que o sector das teleco, que presume de contar en España coas redes de telecomunicacións máis modernas de Europa e que sostén toda a actividade dixital da economía, sexa un dos que máis emprego destrúe. Resulta evidente o fracaso, tanto das empresas na súa xestión, como dos reguladores e lexisladores. Existe no sector unha brutal competencia sobre prezos por enriba dunha sana competencia e o fomento do emprego de calidade, fa-



vorecendo situacións claramente especulativas que conducen a situacións como as que viven hoxe os traballadores e traballadoras de Vodafone. E isto agudízase aínda máis cando detrás das teleco hai fondos especulativos, como é o caso de Zegona.

FeSMC tamén lamenta que se está a falar de perda de emprego de alta calidade, postos de traballo en moi boas condicións e tech. Situación que entra en contradición coas previsións da Co-

misión Europea que fixou para o 2030 a necesidade de acadar 20 millóns de especialistas TIC.

Concretamente, España, non está a día de hoxe na mellor das situacións, está no posto 19 de 30 países, cun crecemento practicamente nulo no último ano.

Para FeSMC, a situación de Vodafone é a suma dunha nefasta regulación sectorial e unha incompetente dirección empresarial.

FICA CELEBROU O II ENCONTRO DE MULLERES OS DÍAS 1 E 2 EN OUTES

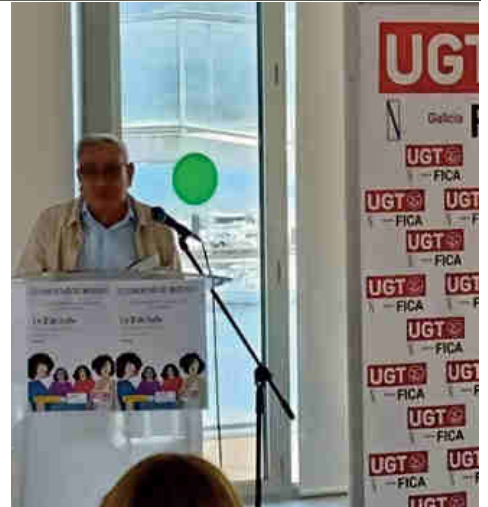
Fíxose un chamamento ao empoderamento da muller e a combater a discriminación salarial, promovendo a conciliación e a corresponsabilidade na repartición de coidados

Redacción.- UGT FICA Galicia organizou os días 1 e 2 en Outes (A Coruña) o II Encontro de Mulleres baixo o título "A economía das mulleres e o emprego". O encontro concluíu por parte de todas as participantes cun chamamento ao empoderamento da muller e a combater a discriminación salarial, promovendo a conciliación da vida familiar e laboral, así como a corresponsabilidade na repartición dos coidados.

Nas xornadas interviñeron, entre outras, a secretaria de Administración de UGT FICA Galicia, Ángeles González; a secretaria de Igualdade e Política social de UGT FICA, Fátima Gallardo; a que fora secretaria de Estado de Igualdade, Laura Seara; a secretaria de Formación de UGT FICA, Nuria Pérez; a responsable de Dixitalízate en FUNDAE, Carmen Prieto; Pilar Carto, da CEC; a secretaria de Igualdade de UGT-Galicia, Trinidad Campos; a vicesecretaria xeral de UGT, Cristina Antón; a secretaria do sector Químico, Téxtil e Artes Gráficas de UGT FICA Galicia, Paula Alves; Vanesa Fernández, do sector enerxético de FICA; Estrella Pereira, do sector da construción de FICA; o secretario de Política Social, Igualdade, Saúde Laboral e Medio Ambiente de UGT FICA Galicia, Eladio Quelle; Laura Castela, da Fundación Laboral da Construción; Manuela Filgueira, secretaria de Alimentación, Bebidas e Tabacos de UGT FICA Galicia; e encargouse da clausura o secretario xeral de UGT FICA Galicia, Javier Carreiro.

Políticas de igualdade, brechas dixitais e liderazgo

Nos dous días do Encontro debatiuse sobre "O impacto das políticas de igualdade na economía desde un enfoque feminista"; "As brechas dixitais: a formación e a muller"; "A muller e o liderazgo"; "Experiencias das mulleres en sectores de FICA"; e "De muller a muller: empoderamento, autocoñecemento e unha boa comunicación".



A AUDIENCIA NACIONAL DA A RAZÓN A UGT E CCOO NO CONFLITO CONTRA CRUZ VERMELLA ESPAÑOLA POLO ERE ENCUBERTO

Redacción.- O pasado xaneiro, CCOO e UGT presentaron unha demanda na Audiencia Nacional ao coñecer que Cruz Vermella Española despedira a numerosas persoas sen cumprir o que marca a lei en casos de despedimento colectivo. Tras un aprazamento en marzo, o 5 de xuño tivo lugar unha vista da que se acaba de coñecer a sentenza e que estima completamente a demanda e, en consecuencia, Cruz Vermella España deberá readmitir ás 148 persoas despedidas e pagarlles o salario destes seis meses.

UGT e CCOO manifestan que Cruz Vermella, a maior entidade de carácter humanitario, non pode ter unha dirección que:

Utiliza os fondos públicos e as doazóns dos cidadáns para despedir de forma ilegal e inxusta ás persoas traballadoras.

Non cumpre co establecido na lexislación en materia laboral.

Incumple o plan de igualdade ao non proporcionar a auditoría retributiva á representación legal das persoas traballadoras.

Por todo iso CCOO e UGT existen a Cruz Vermella:

Que cumpra co establecido na sentenza e proceda á incorporación inmediata das 148 persoas traballadoras despedidas de forma ilegal.

Que non recorra esta sentenza, o que podería carrexar un inxente desembolso económico que comprometería algúns dos moi necesarios programas que desenvolve a entidade.

Que negocie cos sindicatos a aplicación dun convenio colectivo de em-



presa para todo o persoal, que teña como mínimo de dereito necesario o convenio sectorial de referencia.

Que cumpra co establecido na lexislación en materia de plans de igualdade.

Así mesmo, solicítase ás administracións públicas e aos cidadáns que esixan á dirección de Cruz Vermella o cumprimento da lexislación laboral e o respecto da Lei de Contratos do Sector Público do mesmo xeito que se pide ao resto das organizacións do terceiro sector de acción social.

NOVO CONVENIO COLECTIVO DA ESTIBA NO PORTO DE VIGO

Redacción.- As empresas estibadoras e os sindicatos representativos do sector da estiba no porto de Vigo, UGT, Coordinadora e CCOO, veñen de asinar un novo convenio colectivo.

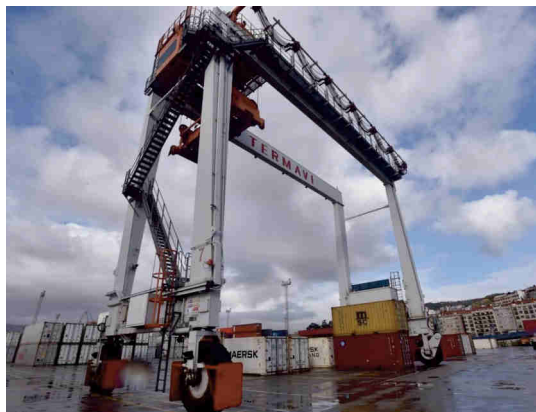
Este acordo chega tras varios meses de intensas negociacións e mellorará tanto as condicións laborais como a competitividade do porto vigués.

O texto asinado prevé un incremento do 50% do cadro de persoal, o que permitirá absorber o significativo aumento da actividade que está a experimentar o porto de

Vigo.

FeSMC Pontevedra valora este acordo como unha boa noticia para o sector, xa que o anterior convenio era dos anos 90 e urxía un novo texto actualizado e en consonancia co V Acordo marco da estiba.

FeSMC agarda que a sinatura deste acordo abra un novo escenario no porto de Vigo, reforzando o seu posicionamento nos mercados nacional e internacional.



NOVA XORNADA DE FOLGA EN WOMEN'S SECRET NA PROVINCIA DA CORUÑA E CONCENTRACIÓN EN SANTIAGO

Redacción.- As traballadoras de Women's secret da provincia da Coruña están a protagonizar este venres unha nova xornada de folga como xa fixeran hai unha semana. Ademais da folga, as traballadoras vanse concentrar ás portas da tenda da Praza de Galicia en Santiago.

As traballadoras denuncian que as encargadas de Women's secret cobran ata 300 euros menos que os encargados doutras tendas do grupo Tendam. Estas mesmas encargadas tamén carecen de pluses de responsabilidade.

Ademais, denuncian a acumulación de contratos, ata 30 nun só ano.

E a isto se lle suma a denuncia de escasez de persoal, o que impide ás veces incluso facer os descansos establecidos.

O PROGRESO DIXITAL DE ESPAÑA DEBE SER EQUILIBRADO, INCLUSIVO E INTEGRAL

Redacción.- O programa político aprobado en 2022, que fixa as metas dixitais para as economías europeas ao final desta década, é un excelente termómetro para coñecer como o noso país está a acometer esta necesaria transformación tecnolóxica. Como en todas as ocasións anteriores, UGT quere realizar un exercicio de crítica construtiva e obxectiva, coa finalidade de destacar aquelas áreas onde é preciso focalizar os nosos esforzos, logrando así unha dixitalización que non deixe a ningún atrás, onde a competitividade vaia acorde cunha imprescindible inclusividade laboral e social.

Un indicador esencial onde seguimos moi por baixo do desexable: catro de cada dez PEMES españolas non alcanzan nin o status básico de intensidade dixital, cun crecemento paupérrimo nos dous últimos anos de apenas un 0,7% desde 2021 –catro veces menor que o progreso que acredita a media europea, 2,6%-.

Non podemos esquecer que as PEMES son un eixo fundamental da nosa economía, concitando ao 95% do noso tecido produtivo, xerando máis da metade do PIB e dando emprego a máis de dez millóns de persoas. Por iso, e como xa apuntamos en anteriores ocasións, os programas de axudas como o Kit Di-

xital, aínda que son positivos e contribúen a impulsar a súa tecnificación, deben complementarse con plans de formación en TIC para a forza traballadora empregada nestas empresas.

Emprego tecnolóxico

España volve situarse por baixo da media europea en expertos TIC, cun 4,4% -sobre o total de emprego- fronte a un 4,8% da media europea (o que representa un 8% menos que a UE27).

Este dato, por si só, pode significar pouco se non se detalla o contexto. Por unha banda, o noso país está na avanzada europea en graduados en TIC por ano (máis de 217.00 só en 2022). De feito, a propia Comisión Europea felicítanos polos avances nesta materia, crecendo ano a ano por encima da media comunitaria na provisión de talento tecnolóxico (5,2% de titulados en TIC sobre o total de graduados, por un 4,5% da UE27). Con todo, cando xa levamos un 30% de tempo para cumprir co obxectivo asignado (só nos quedan sete anos ata 2030), aínda estamos a un 50% de logralo. O principal motivo que explica esta disfunción sitúase na incapacidade das empresas españolas para construír unhas ofer-

tas laborais á altura dos nosos veciños europeos, tanto a nivel retributivo como de atractivo en termos de progresión de carreira ou conciliación da vida laboral e persoal. Ante tal disxuntiva, toda a nosa mocidade tecnóloga acaba emigrando masivamente.

Competencias dixitais poboación

En España, hoxe, 1.200.000 persoas maiores de 65 anos non teñen nin unha soa competencia dixital. Non podemos consentir que, amparándonos nas boas cifras xeneralistas, esquezamos a unha parte integral da nosa sociedade.

Servizos públicos dixitais

Nun mundo en acelerado proceso de dixitalización de procesos non se entende un descenso de máis de dous puntos no apartado de servizos públicos dixitais ao dispor da cidadanía (-2,3%). O retroceso na métrica sobre en que medida os gobernos son transparentes no que respecta ao proceso de prestación de servizos en liña, é preocupante e debe ser analizado coidadosamente para pescudar que administracións están retrotraendo avances tan necesarios para a nosa cidadanía.

ANTE AS TEMPERATURAS EXTREMAS, ESIXE OS TEUS DEREITOS

Nun verán que se prevé máis cálido do normal, UGT pon en marcha unha campaña para que as persoas traballadoras coñezan e reclamen os seus dereitos en materia de protección fronte á calor



Medidas para la protección de las personas trabajadoras frente a fenómenos meteorológicos adversos

Según Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo en los trabajos al aire libre y en aquellos lugares de trabajo que no puedan quedar cerrados, se deberán tomar las medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a los fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo las temperaturas extremas.

Estas medidas son de aplicación a todos los lugares de trabajo, incluyendo a aquellos que el RD 486/1997 deja fuera de su objeto.

UGT

1

Realizar la evaluación de los riesgos laborales relacionados con la exposición a fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo las temperaturas extremas, en la que deberán tenerse en cuenta las características de la tarea y las características personales y el estado biológico conocido de la persona trabajadora.



Adoptar las medidas preventivas que se deriven de los resultados de la evaluación de riesgos.

2



La empresa debe

4

Para aquellos casos en los que no se pueda garantizar la debida protección de la persona trabajadora, se prohíbe el desarrollo de determinadas tareas durante las horas del día en las que se den fenómenos meteorológicos adversos. En estos casos no procede la reducción del salario de aquellas personas trabajadoras que se vean afectadas por esta medida.

Para los casos de avisos meteorológicos de nivel naranja o rojo y cuando las medidas preventivas anteriores no garantizan la protección de las personas trabajadoras, se hace obligatorio adaptar las condiciones de trabajo, incluyendo la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada.

3



Propuestas de UGT

Adaptar la gestión preventiva al riesgo de exposición a altas temperaturas en aquellos puestos de trabajo que sea necesario.



Formar e informar a las personas trabajadoras de los riesgos que supone el trabajo con exposición a temperaturas extremas.



A la hora de realizar la vigilancia de la salud se deberá tener en cuenta la exposición a temperaturas extremas.



Negociar protocolos para prevenir los efectos del calor sobre la seguridad y salud de las personas trabajadoras, entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Redacción.- Comezou o período estival e, segundo as predicións da AEMET, parece que probablemente será máis cálido do normal en toda España. O verán de 2023 foi un dos máis cálidos desde que hai rexistros, o que provocou que 3.009 persoas morresen en España polo exceso de temperatura. Un 66% delas contabilizáronse durante o mes de agosto, segundo o Plan Nacional de actuacións preventivas dos efectos do exceso de temperaturas sobre a saúde, correspondentes a 2023.

Segundo o devandito Plan, o ano pasado houbo unha menor mortalidade atribuíble á calor que no 2022: 3.009 respecto a 4.789 defuncións. Isto pode deberse a que o ano 2023, a pesar de que presentou catro ondas de calor, fronte ás tres do 2022, estas últimas foron moito máis longas.

Ante este panorama climático, desde UGT poñemos ao dispor das persoas traballadoras o díptico “Ante as temperaturas extremas esixe os teus dereitos”, co obxectivo de que coñezan e esixan os seus dereitos en materia de protección fronte á calor nos seus empregos.

Doutra banda, segundo os datos de acci-

dentes de traballo correspondentes a 2023, os accidentes laborais por calor e insolación foron 199, dos que 2 foron mortais, aos que hai que sumar os accidentes por efectos das temperaturas extremas, luz e radiación, que foron 105 (ningún deles mortal). En total, trátase de 304 accidentes, dos cales 2 foron mortais.

Por iso, desde UGT debemos seguir denunciando a infradeclaración deste tipo de accidentes de traballo e a necesidade de modificar a súa comunicación a través do sistema Delt@ para que se axuste mellor á nova realidade climática. Desta maneira, poderemos coñecer a magnitude do efecto sobre a saúde da exposición a altas temperaturas na contorna laboral.

Desde o sindicato esiximos que as empresas cumpran coa lexislación sobre prevención de riscos laborais e, en concreto, cos aspectos relativos a exposición a altas temperaturas, tanto en interiores como en exteriores. A este respecto, remarcamos a importancia do cumprimento do disposto no Real Decreto-lei 4/2023, do 11 de maio, para aqueles traballos que se desenvolvan ao aire libre e nos lugares de traballo que, pola actividade desenvolvida, non poidan quedar pechados.

Igualmente, propoñemos a negociación de protocolos para previr os efectos da calor sobre a saúde, entre as empresas e a representación legal dos traballadores e traballadoras, para iso, en UGT temos dispoñible un modelo de protocolo de actuación para traballos en exterior durante ondas de calor e períodos de altas temperaturas. Ademais, instamos ao cumprimento da xornada intensiva de verán, se así o teñen recollido nos calendarios laborais ou convenios colectivos.

Por último, cabe indicar que recentemente foi presentado o Plan Especial da Inspección de Traballo e Seguridade Social para protexer aos traballadores e ás traballadoras dos riscos ante a exposición ás altas temperaturas da época estival. Este plan iniciouse en 2021 e baséase no envío de cartas a empresas nas que exista risco de exposición a altas temperaturas, co obxectivo de que intensifiquen as súas actividades preventivas respecto a este tipo de risco laboral. Desde UGT, valoramos positivamente este Plan Especial pero consideramos necesario intensificar as visitas aos centros de traballo por parte da Inspección, co obxectivo de controlar o cumprimento da normativa, para o que sería necesario que se destinasen maiores recursos, tanto humanos como materiais, de maneira inmediata.