

A REFORMA LABORAL FIXO POSIBLE QUE A PORCENTAXE DE CONTRATOS INDEFINIDOS ENTRE OS MOZOS PASASE DO 7,7% NO 2021 AO 32,6% NO 2023. UGT-GALICIA APOSTA POLO DIÁLOGO E CONCERTACIÓN PARA CHEGAR A NOVOS ACORDOS QUE MELLOREN O RESTO DAS VARIABLES

GALICIA, ENTRE AS CATRO COMUNIDADES COA TAXA DE ACTIVIDADE DOS MOZOS E MOZAS MÁIS BAIXA DO ESTADO E CUNHA TAXA DE DESEMPREGO DE 18 PUNTOS

Os mozos e mozas galegas sofren unha fenda salarial de 20 puntos co conxunto de idades e de 14 puntos en relación co resto de mozos e mozas do Estado

Redacción.- Co gallo da celebración do Día internacional da Xuventude, que se conmemorará o 12 de agosto, UGT-Galicia fai pública 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. Aínda que si hai unha variable que está a mellorar, a da temporalidade, grazas á reforma laboral que segue a dar os seus froitos e está a permitir 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 de todo o que afecta aos máis mozos. E isto é algo que o Sindicato lle esixe tanto ao Goberno da Xunta como ao central.

En termos poboacionais, Galicia ten cada ano que pasa menos mozos e mozas (de 16 a 29 anos), cun peso cada vez menor no conxunto de idades. Hai dende o ano 2010 unha perda de 87.300 persoas que se enmarcan na franxa da idade de entre 16 e 29 anos, o que, en termos relativos, supón unha perda do 21%, fronte ao conxunto de idades, onde a perda foi do 2%.

Se no 2010 a mocidade tiña un peso sobre o total de idades do 17,1%, no 2023 esta porcentaxe cae ao 13,8%. Hai en Galicia un total de 325.300 mozos e mozas (16-29 anos), segundo os datos da media anual de 2023.

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.

Destes 325.300 mozos e mozas, 156.700 son activos, 128.200 son poboación ocupada menor de 30 anos, 28.400 persoas paradas e 168.600 son persoas inactivas.

Galicia está entre as catro comunidades autónomas coa taxa de actividade xuvenil máis baixa do Estado, do 47,2%, fronte ó 53,8% de media ou datos como o de Cataluña, por enriba do 62%

De aquí conclúese un dos datos máis destacable e negativo da análise que hoxe se fai pública. Segundo os datos da EPA (dato do cuarto trimestre de 2023), Galicia rexistra a cuarta menor taxa de actividade no Estado entre a súa poboación máis nova (de 16 a 29 anos), sendo menor tan só en Asturias, Cantabria e igualada con Extremadura. Mentres a media do Estado é do 53,8%, esta Comunidade rexistra un 47,2%, moi por debaixo de autonomías como Cataluña, por enriba do 62%.

A taxa de paro xuvenil sube en Galicia ata o 18,1%, moi afastada do 9,7% do conxunto de idades. Pero é que esta sube ata o 35,1% 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 18,1%, moi afastada do 9,7

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 35,1% no tramo de 16 a 19 anos; ao 23,1% no de 20 a 24 anos; e do 14% no de 25 a 29 anos.

A dependencia do sector servizos dos máis mozos é do 77,9%. UGT-Galicia alerta da falta de relevo xeracional no sector primario e na construción

Por sectores, destaca a gran dependencia do sector servizos na ocupación da mocidade, o 77,9%. Dos datos adxuntos, tamén se deduce a falta de relevo xeracional no sector primario e na construción.

Continúa na páxina seguinte...

[...vén da páxina anterior.](#)

O 26,6% dos mozos traballan a tempo parcial, case 13 puntos por enriba do conxunto de idades. Pero a parcialidade chega aos 54 puntos no grupo de 16 a 19 anos

A parcialidade tamén tinge o mercado laboral dos máis mozos en Galicia. De feito, o 26,6% da mocidade traballa a tempo parcial, fronte ao 14,1% do conxunto de idades. E isto hai que contextualizalo nunhas porcentaxes de parcialidade involuntaria do 51,2% (elaboración propia a partir de microdatos da EPA de todos os trimestres de 2023).

A parcialidade faise máis evidente no grupo de 16 a 19 anos, subindo ata o 54%, e no de 20 a 24, do 36,2%. De feito, de toda a poboación con contrato a tempo parcial, un 21,5% son persoas de entre 16 e 29



anos, cando este indicador no total da poboación ocupada representa o 11,4%. Ademais, de toda a poboación ocupada con xornada a tempo completo, tan só un 9,7% é poboación nova.

Aínda que a reforma laboral continúa a dar os seus froitos, a temporalidade, aínda que mellora, segue a afectar máis aos mozos e mozas. Se o 12,9% de toda a poboación asalariada é menor de 30 anos, de toda a poboación asalariada con contrato temporal, un 29,7% son mozos e na duración indefinida tan só representan o 9,5%. Dos 118.300 asalariados e asalariadas menores de 30 anos, o 38,46% teñen contratos temporais, o 16,7% no conxunto de idades.

A reforma laboral pretende recuperar un futuro digno para a xuventude. No 2001 o 7,7% dos contratos rexistrados entre os mozos eran indefinidos, no 2003 a porcentaxe subiu ata o 32,6%

Grazas á reforma laboral, cos datos de contratación rexistrada no SEPE no ano 2023, compróbase un claro reponte da contratación de modalidade indefinida, especialmente significativa no caso dos menores

de 30 anos. Así, neste colectivo, se no 2021 tan só o 7,7% dos contratos eran indefinidos, no 2023 a porcentaxe elevouse ao 32,6% dos preto de 250.000 (249.182) contratos rexistrados. Unha mellora substancial.

A fenda salarial para os menores en Galicia (de 25 a 34 anos) é de máis de 20 puntos, en relación ao conxunto de idades, e de 14 en relación ao mesmo grupo de idade no resto do Estado

Unha das consecuencias máis evidentes destas variables son os baixos salarios. Isto trae como consecuencia importantes brechas salariais dos mozos galegos en relación ao conxunto de idades pero tamén dos mozos galegos en relación cos mozos do resto do Estado.

As cifras están aí, son referidas ao ano 2022, último dato dispoñible, e a fonte é a Enquisa cuatrienal de estrutura salarial. No conxunto do Estado as persoas de entre 25 e 34 anos cobraron no 2022 ao ano de media 22.484,94 euros, fronte aos 19.310,44 que

percibiron os galegos deste mesmo grupo de idade, o que supón unha brecha dun 14,1%. Isto quere dicir que, en materia salarial, se os mozos do conxunto do Estado están en peores condicións, en Galicia esta situación aínda se agudiza máis.

E cal é o balance en materia salarial da situación dos mozos galegos en relación co resto de idades en Galicia? Pois tamén moi negativo. Como xa se indicaba en parágrafos precedentes, os mozos galegos (25-34 anos) perciben ao ano de media 19.310,44 euros, mentres que no conxunto de idades esta cifra ascende aos 24.169,68 euros. Isto trasládase nunha brecha do 20,1%.

O 76,6% dos mozos e mozas galegas (18 a 29 anos) aínda vive cos seus pais

De todo o analizado anteriormente, ao que lle hai que sumar as dificultades para o acceso a unha vivenda digna, derívanse, evidentemente, dificultades para a emancipación dos mozos e mozas galegos. Así, segundo datos de elaboración propia en base aos que facilita o IGE (Enquisa estrutural de fogares), o 77% dos mozos e mozas galegas de entre 18 a 29 anos aínda

vive cos seus pais, porcentaxe que sube ata o 90,97% na franxa de 18 a 24 anos. Tamén é moi significativo o dato de que tan só o 5,8% de todos os fogares de Galicia están compostos na súa totalidade por persoas menores de 35 anos.

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 diminuindo a temporalidade e tamén entre os máis mozos. Así, como xa se apuntaba en parágrafos precedentes, se no 2021 o 7,7% dos contratos rexistrados entre os mozos eran indefinidos, no 2023 este indicador sobe ata o 32,6%. Grazas á reforma laboral.

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 tivo que afrontar con moitas dificultades as crises que se sucederon nos últimos anos, aínda máis entre os máis mozos.

En relación cos baixos salarios, é necesario seguir aplicando políticas na liña de seguir contendo a inflación e protexer as rendas salariais, controlar os prezos marcados por determinadas empresas e estar vixiantes coa aplicación do Acordo de Negociación Colectiva.

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.

No ámbito do Estado, neste aspecto, o Real Decreto que regula a Carteira Común de Servizos do Sistema Nacional de Emprego e os servizos garantidos, aprobado o 30 de abril sen Diálogo Social, non dá unha resposta á altura da situación, pois non establece eficazmente a obrigatoriedade da

[Continúa na páxina seguinte...](#)

[...vén da páxina anterior.](#)

prestación destes servizos por todas as Administracións territoriais: non regula detalladamente o seu contido, nin establece un plan de actuación que permita o seu cumprimento ao longo do tempo, entre outras cuestións. Ademais, para asegurar a súa prestación, é necesario elevar o número de persoas que realizan estes servizos e mellorar as súas condicións laborais, así como asegurar que o seu financiamento teña carácter finalista, garantindo o seu debido cumprimento e non quedando supeditada ás decisións e necesidades de cada SPE.

Paralelamente, é imprescindible que se adopten as medidas para reducir o subemprego (esencialmente, tempo parcial involuntario e posible abuso dos fixos discontinuos), que constitúe a principal causa dos reducidos ingresos que obteñen miles de persoas traballadoras e, por tanto, da pobreza laboral.

Pero hai outro problema que a Administración galega debe atallar xa, o goteo continuo de perda poboacional que está a afectar dun xeito moi incisivo aos máis mozos. A falta de oportunidades, de expectativas, o desánimo fai que os máis mozos busquen o seu futuro noutros puntos xeográficos, dentro do propio Estado, ou fóra. E aquí é onde a Administración galega debe artellar os instrumentos necesarios para facer de Galicia un territorio con oportunidades laborais, en materia de vivenda, de servizos e infraestruturas atractiva para que os mozos e mozas galegos decidan quedar na terra e afrontar aquí o seu proxecto vital.

Ademais, requírese seguir na liña de implementar actuacións 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 a 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.

Tamén urxe completar a reforma do despedimento, que continúa sen adecuarse á Carta Social Europea Revisada. Para que o emprego indefinido conte con verdadeiras garantías, é necesario que a indemnización por despedimento adquira un carácter disuasorio e resarcitorio, recuperando tamén os salarios de tramitación. Iso desprazaría ao despedimento como a última das opcións posibles para o empregador, fomentando outras alternativas, como a formación e a recolocación, que son moito máis beneficiosas para ambas as partes, xa que contribúen a elevar a produtividade, reducen custos e dotan á persoa traballadora dun extra de seguridade laboral, moi necesario para poder ter en consideración proxectos de vida a máis longo prazo

UGT URGE SOLUCIONES A LA LACRA DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL

Repunte de los accidentes de trabajo mortales: 360 personas trabajadoras han muerto en los seis primeros meses del año, 23 más que durante el primer semestre de 2023

360 personas trabajadoras han muerto en accidentes de trabajo durante el primer semestre de 2024. Son 23 personas más que las fallecidas en el mismo periodo del año anterior (+6,8%). Durante la jornada laboral han muerto 299 personas, 22 más que las registradas en junio de 2023. Esto supone un incremento del 7,9%. Además, 61 personas han muerto en accidentes en itinere, una más que en el primer semestre de 2023, lo que se corresponde con un incremento del 1,7%.

Del mismo modo, cabe destacar el enorme aumento de la mortalidad entre el colectivo de asalariados. 271 personas asalariadas han fallecido durante su jornada laboral en el primer semestre de 2024. Son 34 más que en el mismo periodo de 2023 (+14,3%).

Los datos constatan que se está produciendo un repunte de los accidentes de trabajo mortales en el año 2024. A pesar de que los datos definitivos de 2023 disminuyeron en comparación con los de 2022, los datos provisionales de 2024 alertan de que la senda de descenso podría no consolidarse y volver a repuntar de nuevo.

En concreto, cada día, dos personas trabajadoras no vuelven a sus casas por el simple hecho de intentar ganarse la vida. Por este motivo, UGT insiste en la importancia de cumplir la legislación en materia preventiva. Las causas de los accidentes continúan invariables a lo largo del tiempo. La mortalidad por accidente de trabajo no

desciende, al contrario, aumenta. Esto indica que los mecanismos preventivos no están funcionando. La prevención de riesgos laborales es una asignatura pendiente.

El sindicato espera que en septiembre, cuando se reanuden las negociaciones en la Mesa de diálogo social para actualizar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, haya ambición para acabar con la siniestralidad laboral. Para UGT es urgente que se adecúe la normativa a la nueva realidad de los puestos de trabajo. Pero, a la luz de los datos, el sindicato continúa insistiendo en la necesidad de negociar un Plan de Choque contra la siniestralidad laboral en dicha Mesa de diálogo social. Es necesario negociar cambios normativos en materia de prevención de riesgos laborales, pero también urge acordar medidas que frenen esta lacra.

UGT reclama un aumento de recursos humanos y materiales para la Inspección de Trabajo, con el objetivo de potenciar el control del cumplimiento de las normas en materia preventiva. También deberían destinarse mayores recursos a la Fiscalía de Siniestralidad Laboral para reducir los tiempos de resolución de sentencias y para la creación de Juzgados especializados.



Hasta que esto se haga efectivo, UGT considera que son necesarias otras garantías de cumplimiento de la normativa en materia preventiva para lo que el sindicato propone que se analicen fórmulas alternativas como, por ejemplo, que se habilite a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado como “auxiliares o colaboradores” de la Inspección de Trabajo en el cumplimiento preventivo cuando se constaten situaciones constitutivas de infracciones graves o muy graves.

Por último, el sindicato reivindica la creación de una figura similar a la del Delegado/a Territorial de Prevención de Riesgos Laborales a nivel estatal. Es una realidad que los centros de trabajo sindicalizados son centros más seguros. La creación de esta figura ayudaría a mejorar la PRL en las PYMES de nuestro país que no tienen representación sindical.