

EN GALICIA 80.000 PERSOAS ASALARIADAS SOFREN SUBEMPREGO E O 65% SON MULLERES

O contrato a tempo parcial é a causa máis significativa deste problema que se concentra, principalmente, no sector servizos. Non se pode esquecer que a metade do tempo parcial é involuntario ao que habería que engadir o 22% de parcialidade que se “elixe” por coidados ou obrigas familiares

Redacción.- Entre as eivas que presenta o mercado laboral, hai unha, o subemprego, que se ten convertido nun problema estrutural aínda sen resolver, que é consecuencia da ineficiente e inxusta distribución do tempo de traballo que está a xerar unha enorme insatisfacción e precariedade vital entre unha parte significativa dos traballadores e traballadoras deste país pero, especialmente, entre as mulleres que se ven atrapadas nunha espiral sen fin de contratos involuntarios a tempo parcial ou a ter que recorrer a esta modalidade contractual por ter que asumir responsabilidades familiares e as tarefas de coidados. Isto ten consecuencias nefastas, estase a desaproveitar un enorme potencial produtivo e economicamente limítanse os ingresos, conducindo á pobreza laboral e á brecha de xénero.



A INFRAUTILIZACIÓN DA FORZA DE TRABAJO EN GALICIA AFECTA A UNHA DE CADA CINCO PERSOAS EN DISPOSICIÓN DE TRABALLAR

Baixando á realidade dos datos, estes indican moitas cousas. Primeiro, se se amplía a mirada máis aló dos indicadores habituais para analizar a conxuntura laboral, pódese estimar que a infrautilización da forza de traballo en Galicia afecta a 1 de cada 5 persoas en disposición de traballar. O indicador de partida é o número de persoas desempregadas, 121.400 en Galicia (datos de 2023), ao que habería que sumarlle o número de persoas inactivas desanimadas, 7.200; o grupo de activos potenciais, 8.700 (como por exemplo os que están afectados por un ERTE ou por estar agardando a estación de maior actividade económica); e os ocupados subempregados, 79.500 persoas. En termos absolutos, 216.800 persoas que en Galicia poderían traballar máis horas.

Para analizar o dato concreto do subemprego en Galicia, UGT utilizou os microdatos trimestrais da EPA para o ano 2023, calculando a media entre todos os trimestres e redúcese a análise ás persoas asalariadas maiores de 16 anos. Así, as estatísticas indican que no 2023 houbo en Galicia un total

de 79.500 persoas traballadoras en situación de subemprego, excluindo deste cómputo aos autónomos ou outros grupos como membros dunha cooperativa ou persoas que axudan en empresas familiares para verificar que a insuficiencia de horas depende dunha elección discrecional imposta polo empregador.

O 65% DAS PERSOAS ASALARIADAS EN SITUACIÓN DE SUBEMPREGO SON MULLERES, ATA O 11,2% DAS MULLERES ASALARIADAS SOFREN O SUBEMPREGO

Fiando máis polo miúdo, as estatísticas apuntan, como en moitas outras eivas do mercado laboral, ás mulleres, como as grandes prexudicadas. Nesta Comunidade un 64,8% das persoas asalariadas en situación de subemprego son mulleres (un total de 51.500), o 35,2% restante son homes. Ata o 11,2% das mulleres asalariadas sofren o subemprego, fronte ao 6,1% dos homes.

O CONTRATO A TEMPO PARCIAL, FONTE DO PROBLEMA, E O SECTOR SERVIZOS REPRESENTA O 73,6% DO SUBEMPREGO

O contrato a tempo parcial representa a figura máis representativa deste problema, 58.600 persoas, fronte a 20.900 a tempo

completo. E o sector servizos representa o 73,6% do subemprego en Galicia, concentrándose en catro ramas de actividade, comercio e hostalería, seguros e despachos, servizos públicos e outros servizos.

INEFICIENTE E SEXISTA DISTRIBUCIÓN DAS HORAS DE TRABALLO

Resulta paradoxal que un desproporcionado número de persoas infrautilizadas coexista no mercado laboral galego cun importante número de persoas traballadoras que soportan xornadas excesivas, o 46% das persoas traballadoras soportan xornadas semanais por enriba das 40 horas. Polo tanto, non se pode falar de falta de oportunidades ou emprego, senón dunha ineficiente e sexista distribución das horas de traballo.

O 75% DAS PERSOAS SUBEMPREGADAS POR PARCIALIDADE INVOLUNTARIA SON MULLERES, HAI QUE LLE SUMAR QUE O 25% DAS MULLERES A TEMPO PARCIAL ASUMEN ESTE MODELO POR COIDADOS

Como se apunta a que, detrás do subemprego, a parcialidade é un factor determinante, habería que analizar esta variable no mercado laboral galego. O primeiro que

Continúa na páxina seguinte...

hai que apuntar é que a metade dos empregos a tempo parcial son involuntarios, é dicir, por non atopar outros traballos a tempo completo. Aínda que a involuntariedade afecta por igual a homes e a mulleres, hai que ter en conta que do total das persoas que están a tempo parcial en Galicia, o 75,7% son mulleres. De aquí derivase que o 74,7% das persoas subempregadas por parcialidade involuntaria son mulleres. Pero é que, ademais da involuntariedade, para entender esta realidade habería que ter en conta tamén aquela parcialidade que, aínda que nun principio voluntaria, ven marcada por ter que asumir coidados ou obrigas familiares e que recae maioritariamente en mulleres. Así, o 21,6% das persoas ocupadas a tempo parcial o son por estes motivos. E o 25,1% das mulleres empregadas a tempo parcial asumen este modelo de contratación por coidados, para elas o segundo motivo para traballar a tempo parcial, mentres que, para os homes, o segundo motivo é a formación (O 17,% dos homes asalariados a tempo parcial indican este motivo, fronte a tan só o 5,7% no caso das mulleres asalariadas)

URXE ABRIR O DEBATE SOBRE A DISTRIBUCIÓN DAS HORAS NOS TRABALLOS, TANTO DOS REMUNERADOS, COMO DOS DO EIDO DOMÉSTICO. A CLAVE ESTÁ NA CORRESPONSABILIDADE

Por isto, UGT-Galicia considera que falar do subemprego en Galicia ten que ir ligado, necesariamente, a abrir o debate sobre o modo no que se distribúen as horas en todos os traballos, tanto dos visibilizados e remunerados, como dos que se desempeñan no eido doméstico, é dicir, unha vez máis, hai que apelar á corresponsabilidade.

O SUBEMPREGO TRAE INSUFICIENCIA DE INGRESOS. O 40,2% DAS ASALARIADAS NON GAÑAN MÁIS DO SMI E O 27,4% DOS HOMES ESTÁN NESTA SITUACIÓN

Evidentemente, isto non son só cifras, detrás do subemprego hai unha serie de consecuencias sociais e económicas. A insuficiencia de ingresos é unha delas. En Galicia, segundo os datos da AEAT do ano 2022, un total de 358.837 persoas non gañan máis do SMI anual e a intensidade no traballo é un dos compoñentes que acaba determinando o volume anual de ingresos. O 33,6% dos asalariados e asalariadas presentan uns salarios insuficientes para escapar da precariedade salarial. Por iso, é moi necesario elevar as horas de traballo dos que padecen subemprego, na súa maioría mulleres (o 40,2% das asalariadas non gañaron máis dun SMI, fronte ao 27,4% no caso dos homes).

Todos estes factores conducen a unha brecha salarial do 17,7% (segundo datos Encuesta cuatrienal estructura salarial 2022 - INE) e a unha brecha nas pensións do 34%. Neste senso, hai que salientar que a segunda parte da reforma das pensións (DL2/2023), impulsada por un acordo entre Goberno e sindicatos, introduce modificacións encamiñadas a reducir a brecha. Por unha banda, ampliouse a contía do complemento de brecha de xénero e, por outro lado, eliminouse o coeficiente global de parcialidade.

Concluindo, urxe neste país abrir o debate sobre como se distribúen as horas de traballo, así, longas xornadas extenuantes contrastan cun problema acuciante de subemprego altamente feminizado asociado aos contratos e tempo parcial involuntarios. Así, a baixa intensidade laboral xera baixos

ingresos tanto actuais como nas pensións futuras, o que conduce á desigualdade e pobreza cun impacto, sobre todo, sobre as mulleres

ANTE ESTA REALIDADE, UGT-GALICIA PROPÓN CINCO EIXOS DE ACTUACIÓN:

- Promover un cambio cultural que acabe coa división sexista dos traballos, que logre un mellor reparto das horas de traballo, corrixindo a parcialidade excesiva que sofren as mulleres, á vez que impulse tamén a corresponsabilidade no fogar.

- Impulsar cambios normativos que combatan a parcialidade involuntaria porque o contrato parcial debe constituír unha ferramenta de flexibilidade interna das empresas que teña en conta tamén as necesidades e preferencias das persoas traballadoras. Por elo, deben estudarse posibles modificacións e restricións a este tipo de contratación, fomentando e incentivando a contratación a tempo completo.

- Continuar coa redución da xornada de xeito progresivo ata acadar as 32 horas semanais, para traballar polo incremento de horas para os traballadores e traballadoras a tempo parcial con capacidade para facer máis horas.

- Seguir progresando na senda de crecemento do SMI.

- Reforzar o sistema de coidados, acometendo unha rede pública de coidados equitativa e accesible. Tamén se deben promover políticas de corresponsabilidade e dignificar o sector privado dos coidados, mellorando os dereitos das traballadoras domésticas, un dos colectivos que máis sofre o subemprego e a precariedade laboral.

A DESCONEXIÓN DIXITAL É O TEU DEREITO, NON UN PRIVILEXIO: EXÉRCEO!

Redacción.- En pleno período estival, cando a maioría das persoas traballadoras gozan as súas vacacións, UGT lembra que a desconexión dixital é un dereito. A través del, garántese o descanso, a conciliación da vida persoal e laboral e a protección da seguridade e saúde das persoas traballadoras.

O sindicato fai fincapé en que todos os traballadores e traballadoras teñen dereito á desconexión dixital. Tamén aqueles que traballan a distancia. Este dereito vén recollido na Lei Orgánica de Protección de Datos Persoais e Garantía dos Dereitos Dixitais e na Lei de Traballo a Distancia. Con todo, UXT reclama que este dereito incluíase tamén na Lei de Prevención de Riscos Laborais.

O problema de non desconectar durante os períodos de descanso, incluídas as vacacións, é que a persoa traballadora non se recupera nin física nin mentalmente. Ao contra-

rio, para os afectados, prolóngase a xornada laboral; auméntase a carga de traballo; fávórecense as interrupcións; crecen as tarefas que inicialmente non estaban previstas e xérase unha necesidade de urxencia na resposta.

Todo iso pode resultar en problemas de saúde derivados da exposición a riscos psicosociais e ergonómicos. Estes poden abarcar patoloxías relacionadas coa saúde mental, cardiovascular e musculoesquelética. Ademais, poden aflorar problemas de conciliación e mantemento do soño; de aumento do nivel de tecnostres e da fatiga informativa; ademais dunha diminución do rendemento.

UGT lembra que as empresas teñen a obrigación de elaborar unha política interna, previa audiencia dos representantes legais das persoas traballadoras, na que se definan as modalidades de exercicio do dereito á desconexión a través de medidas concretas. Do

mesmo xeito, deben levar a cabo accións de formación e de sensibilización do persoal sobre un uso razoable das ferramentas tecnolóxicas para evitar o risco de fatiga informática.

Ademais, é obrigatorio que as empresas avalíen os riscos laborais e planifiquen a actividade preventiva do traballo a distancia. Neste caso, ademais, débense ter en conta os tempos de dispoñibilidade e a garantía dos descansos.

O sindicato lembra, do mesmo xeito, que a través dos convenios ou acordos colectivos é posible establecer os medios e formas para garantir o dereito á desconexión dixital.

En UGT dispoñemos dunha serie de cláusulas tipo que poden negociarse nos convenios colectivos enfocadas a garantir o dereito á desconexión dixital, poden descargarse en: <https://shorturl.at/7Ai1f>