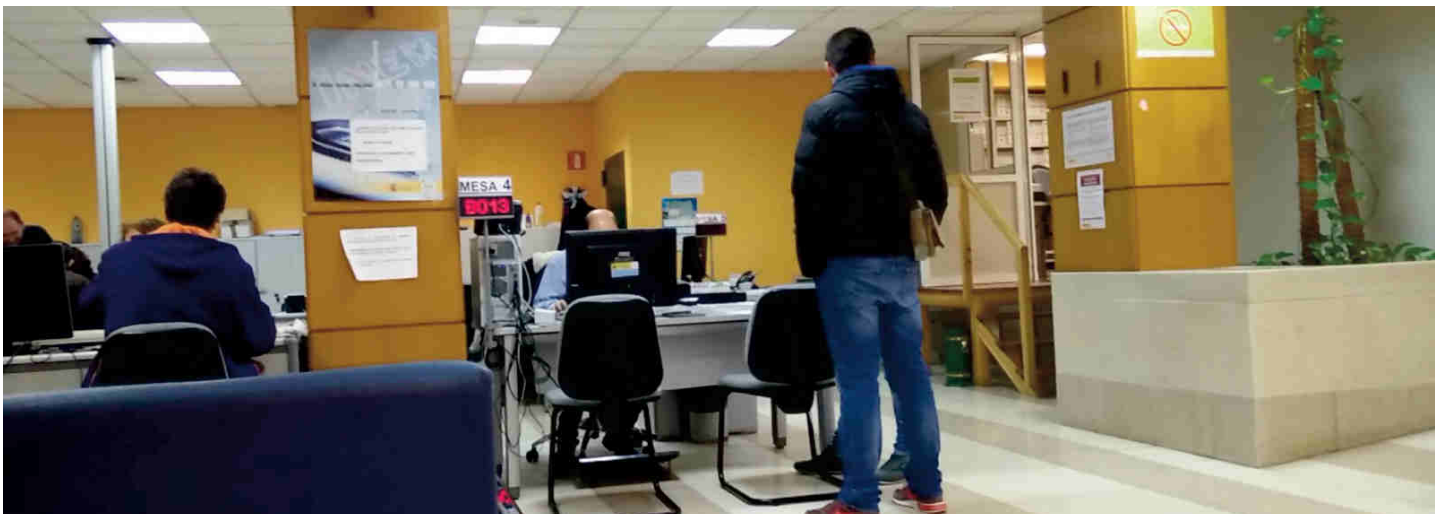


A PESAR DO BO RITMO DE CREACIÓN DE EMPREGO E DA MELLORA DA SÚA CALIDADE, PERSISTE O PROBLEMA ESTRUCTURAL DO PARO DE LONGA DURACIÓN

CATRO DE CADA DEZ PERSOAS QUE ESTÁN DESEMPREGADAS LEVAN MÁIS DUN ANO NESTA SITUACIÓN E 18.000 MÁIS DE CATRO ANOS, A METADE SEN PRESTACIÓN

Urxe un cambio das políticas activas de emprego e máis medios para os servizos públicos de emprego que lles permita unha atención personalizada que facilite a inserción. Tamén debe mellorarse o nivel asistencial para evitar as situacións de exclusión social e pobreza



Redacción.- Se ben é certo que, a raíz da posta en marcha da reforma laboral de 2021 froito do consenso emanado do proceso de diálogo social, neste país abriuse unha senda de intensa creación de emprego de calidade, caendo a taxa de persoas desempregadas por debaixo do 10%, cifra que non se conseguía dende o ano 2008, e medrando o emprego de carácter indefinido en 102.000 persoas, fronte á caída do temporal en 61.000 persoas, neste contexto segue a existir un nubarrón que non se conseguiu despexar, o paro de longa duración (aquelas persoas que levan máis dun ano na procura dun emprego).

Aínda é ampla a proporción de poboación que ten grandes dificultades para atopar un emprego, entrando así nun círculo perigoso do que lles custa saír e os leva, en moitas ocasións, a situacións de pobreza e exclusión social, xa que se dan dificultades para acceder ás prestacións que, normalmente, son de baixas contías.

Tras a crise de 2008, o paro de longa duración seguiu unha tendencia similar á taxa de paro, aumentando durante a re-

cesión e manténdose en niveis moi elevados nos anos seguintes, acadando o seu nivel máximo no terceiro trimestre de 2015, cun 62,6% (máis dun ano no desemprego). Pola súa banda, o paro de moi longa duración (máis de dous anos no desemprego) rexistrou o seu récord no cuarto trimestre de 2015, cun 45,3%.

Estes valores fóronse reducindo a medida que avanzaba a fase de recuperación pero nunca chegaron a restablecerse os niveis previos ao 2008. Así, no 2019 as porcentaxes eran do 45,2% e 29,8%, respectivamente (máis dun ano e máis de catro), constatando o amplo sector da poboación que quedou enquistada nunha situación de desemprego estrutural.

Posteriormente, durante a crise da COVID-19, aínda que a taxa de paro incrementouse levemente e recuperouse de xeito rápido, non correu a mesma sorte o paro de longa duración, a este indicador cústalle máis recompoñerse. Deste xeito, reduciuse ata o 34,5% no segundo trimestre de 2020 para despois aumentar ao 45,3% tan só un ano despois.

A tendencia foi irse reducindo este indicador ata o 39,3% que se rexistrou no último trimestre de 2023. Un valor que aínda está moi por enriba do 20% de antes da crise de 2008.

Que lle sucedeu ao paro de moi longa duración? Este tamén comezou a ascender de xeito progresivo tras o segundo trimestre de 2020 ata o 32% no segundo trimestre de 2022. A pesar da reactivación económica tras a pandemia, un terzo da poboación non conseguiu atopar traballo durante máis de dous anos. Se ben é certo que esta situación mellorou na última parte de 2022 e 2023, descendendo ata o 24,5%, aínda así, máis dunha cuarta parte da poboación en situación de desemprego leva dous ou máis anos nesta situación.

Analizar estes indicadores é vital para testar o verdadeiro estado de saúde do mercado laboral galego. Reflectindo, desaxustes estruturais entre a oferta e a demanda, entre as competencias profesionais das persoas desempregadas e as necesidades das empresas. Tamén é

Continúa na páxina seguinte...

[...vén da páxina anterior.](#)

unha mostra da incapacidade dos servizos públicos de emprego para acometer esta situación.

Profundando nas estatísticas, estas indican que, segundo a EPA, hai en Galicia 49.200 persoas que levan máis dun ano no desemprego, o 40,5% do total, e 18.000 que levan máis de catro anos nesta situación. Polo tanto, avanzar cara o pleno emprego esixe analizar polo miúdo a situación e problemáticas deste grupo de poboación para conseguir a súa inclusión no mercado laboral.

Análise das persoas desempregadas que levan máis de catro anos nesta situación

Centrando a análise naqueles que levan máis de catro anos en situación de desemprego, que é o grupo ao que máis lle está a custar volver ao mercado laboral e no que hai que traballar dun xeito incisivo, aclarar, en primeiro lugar, que todos os datos que se dan a partir de agora ao respecto son estimacións de UGT-Galicia a partir de microdatos da EPA, utilizando o IGE como fonte de dato primario.

Así, das 18.000 persoas que en Galicia levan máis de catro anos en situación de desemprego, 9.200 son homes e 8.800 mulleres. O 52% están inscritos como demandantes de emprego pero non reciben ningún tipo de subsidio ou prestación, estando obrigadas estas persoas a recorrer a outro tipo de axudas de carácter universal para poder subsistir, e un terzo do total están inscritos e reciben algún tipo de prestación.

Non obstante, neste punto, hai que salientar que, aínda percibindo prestacións derivadas da situación de desemprego, a contía desas axudas normalmente é tan baixa que non impide que máis da metade das persoas desempregadas, sexan ou non de longa duración, atópanse en situación de risco de exclusión social e pobreza, dificultando isto aínda máis a súa volta ao mercado de traballo.

O 47% concéntranse no tramo de maiores de 55 anos e teñen un nivel formativo que non supera a primeira etapa de educación secundaria.

O 40% das persoas desempregadas levan máis dun ano nesta situación, o 25% máis de dous e o 15% máis de catro

Concluindo esta análise, se, tras a pandemia, grazas ás medidas implan-

tadas, especialmente os ERTE, conseguiu un restablecemento dos niveis de ocupación e unha fase rápida de reactivación económica, xogando a reforma laboral un papel moi importante, sen embargo, o desemprego de longa e moi longa duración non gozou desta mesma sorte. Actualmente, un 40% da poboación en situación de desemprego leva máis dun ano na procura dun posto de traballo e un 25% faino dende máis de dous anos. A máxima expresión do desemprego estrutural, aquelas persoas que levan máis de catro anos na busca dun emprego, arroxa unha porcentaxe dun 15% sobre o total das persoas desempregadas en Galicia.

O desemprego de máis duración, máis de catro anos, afecta, sobre todo, ás persoas de máis idade, homes e cun nivel formativo básico

Da análise desagregada realizada no documento despréndese que o desemprego de maior duración afecta en maior medida ás persoas de idade avanzada e cun nivel formativo básico (con estudos de ESO ou similar), especialmente homes.

Por tanto, calquera política de emprego que se enfoque nas necesidades particulares destes grupos poboacionais ten maior probabilidade de ter unha maior incidencia sobre a redución do desemprego de longa duración.

Con todo, para poder programar políticas de emprego personalizadas, é necesario que os Servizos Públicos de Emprego contén cos recursos necesarios para poder levar a cabo uns servizos básicos de orientación profesional, capaces de realizar diagnósticos individualizados e trazar itinerarios profesionais personalizados para cada persoa desempregada. E esta é unha das principais deficiencias estruturais das políticas de emprego, tanto en Galicia como no resto do Estado.

A recente Lei de Emprego non solucionou este problema, nin o fará no curto prazo, en tanto que, aínda que establece a obrigatoriedade de aplicar estes servizos, non inclúe mecanismos e sistemas que garantan o seu cumprimento. Así, dado que a lei carece destes mecanismos, o seu cumprimento só poderá facerse realidade na aplicación das políticas de emprego por parte das comunidades autónomas, mediante a contractualización dos contidos básicos a través dos procesos de diálogo e concertación autonómicos, algo moi difícil de aplicar de maneira inmediata.

Plan plurianual de actuación

Nestes procesos resultaría imprescindible que se incluíse un Plan plurianual de actuación, no que se detallase un programa de aplicación destes servizos básicos de emprego, que incluíse os seus obxectivos, os colectivos prioritarios (tal e como se analizou: as persoas de idade madura e máis avanzada e nivel formativo básico), os medios orzamentarios e humanos necesarios para levarlos a cabo de maneira efectiva, o réxime de colaboración coas entidades privadas (se fose necesaria) e un proceso de avaliación anual no marco do diálogo social.

Acabar cos desaxustes entre oferta e demanda

Hai que ter en conta que a aplicación destes servizos de orientación é o primeiro paso para realizar o resto de plans e accións de emprego, pois coñecer as necesidades destas persoas desempregadas é imprescindible para poder levar a cabo outros servizos como os de intermediación laboral, necesarios á súa vez para acabar cos desaxustes existentes entre a oferta e a demanda de postos de traballo.

Ademais, estas persoas non só non reciben un programa coherente de políticas de formación e de emprego acordes ás súas necesidades, que mellore as súas posibilidades de inserción laboral, senón que a gran maioría delas tampouco reciben as axudas de carácter asistencial necesarias para ter un nivel de renda que lles permita paliar a escaseza de recursos derivada da súa situación, abocándoos a situacións de risco de exclusión social e pobreza. Unha realidade moi preocupante que urxe corrixir limitando os requisitos para acceder aos subsidios, estendendo a súa duración e mellorando as contías para que estas persoas poidan dispoñer dunha vida digna, a pesar da situación prolongada de desemprego na que se atopan.

Sirva como exemplo o que sucede co Ingreso Mínimo Vital, que actualmente chega a un número baixo de persoas. En Galicia, hai (nómina de maio de 2024) un total de 27.732 prestacións, que corresponden a 74.219 beneficiarios cunha contía media mensual por fogar de 483,59 euros.

En definitiva, é necesario acometer profundos cambios no funcionamento das actuais políticas de emprego, o que implica un traballo coordinado de todas as administracións con responsabilidades na materia, para reducir de maneira relevante a actual porcentaxe de paro de longa duración. Este debería ser un dos obxectivos para esta lexislatura do Goberno da Xunta e do Executivo central.

UGT ESIXE A CORRECCIÓN INMEDIATA DOS ERROS NA LEI DE PARIDADE



Redacción.- La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT) destaca la necesidad de corregir un error significativo en la recientemente aprobada Ley Orgánica 3/2024 de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, conocida como ley de paridad. Este fallo afecta directamente a las personas trabajadoras que soliciten o disfruten de ciertos permisos laborales relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Esta nueva norma tiene como objetivo principal avanzar hacia una mayor presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad, especialmente en aquellos sectores donde sigue habiendo muy poca representatividad femenina en altos cargos. Sin embargo, ha introducido modificaciones en los artículos 53 y 55 del Estatuto de los Trabajadores que eliminan la presunción de nulidad de despidos en casos que afectan al ejercicio de determinados derechos en materia de conciliación.

Detalles de la modificación errónea

El error en cuestión se encuentra en la Disposición Final Novena de la Ley Orgánica 3/2024, que modifica el artículo 53.4.b) y el artículo 55.5.b) del Estatuto de los Trabajadores (ET). Con este cambio, se han incluido correctamente en la redacción a las víctimas de violencias sexuales, en coherencia con la equiparación de derechos a las víctimas de violencia de género, en la protección frente al despido por causas objetivas y frente al despido disciplinario. Sin embargo, aparecen suprimidos la presunción de nulidad del despido por tales causas (objetivo y disciplinario) de las personas trabajadoras

que hayan solicitado el permiso del art. 37. 3. b) del ET (permiso de cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención sin hospitalización que precise reposo de familiares y convivientes) o estén disfrutando del mismo, así como de las adaptaciones de jornada del art. 34.8 del ET (para conciliación de la vida familiar y laboral). Esta modificación ha entrado en vigor este jueves, 22 de agosto de 2024.

La “nulidad expresa” supone una especial protección legal. De este modo, el despido se presume nulo en los supuestos que determina la ley, sin tener que pasar por el reconocimiento judicial de la existencia de discriminación por vulneración de derechos fundamentales. Así, la empresa tiene la obligación de demostrar la existencia de una causa real, objetiva o disciplinaria para destruir dicha consecuencia de nulidad.

No obstante, es necesario tener en cuenta que, pese al error, y aunque se haya eliminado la presunción de nulidad en los casos mencionados, la presunción de discriminación y vulneración de derechos fundamentales sigue existiendo en estos supuestos, salvo prueba de lo contrario, al tratarse de derechos de conciliación. De esta manera, se puede defender ante los Tribunales la nulidad de este tipo de despidos por vulneración de derechos fundamentales.

Pese a ello, la “especial” y “reforzada” protección que otorga la presunción de nulidad frente a estos despidos queda dero-

gada hasta que se corrija el error. Así, en caso de reclamar frente a dichos despidos, es importante la alegación de discriminación y la aportación de indicios de la misma para obtener procesalmente la inversión de la carga de la prueba y que sea la empresa quien tenga que demostrar la causa objetiva o disciplinaria y la inexistencia de discriminación, ya que, en caso de no poder acreditar dicha realidad, la consecuencia del despido sería también la nulidad.

UGT quiere recordar a todas las personas trabajadoras afectadas que, pese a este error legislativo, sigue existiendo una presunción de discriminación de género en casos de despido relacionados con derechos de conciliación. Esto significa que, aunque la ley actual no recoja de forma explícita la nulidad del despido, se puede y se debe defender ante los tribunales la nulidad de cualquier despido que vulnere estos derechos fundamentales.

UGT ya ha exigido al Gobierno que rectifique de inmediato la Ley Orgánica 3/2024 y resuelva este error de inmediato. El sindicato continuará vigilando de cerca esta situación y no dudará en tomar las medidas necesarias para asegurar que los derechos de las personas trabajadoras no se vean mermados por errores legislativos.

UGT CONDENA O REPUNTE DE ASASINATOS MACHISTAS NO VERÁN

Redacción .- UGT condena firmemente os dous últimos asasinatos machistas ocorridos esta semana en Catalunya, onde un policía xubilado ha matado cun arma de fogo á súa parella e á súa expareja. O dobre crime que está a ser investigado pola Delegación do Goberno contra a Violencia de Xénero. Durante os meses de verán foron asasinadas 19 mulleres polas súas parellas ou exparejas. Trátase de máis da metade dos asasinatos por violencia de xénero levados a cabo este ano.

O verán é un período crítico no que os crimes machistas aumentan por motivos, como a falta de control do agresor sobre a vítima ou o aumento do tempo de convivencia, entre outros factores. Segundo os rexistros de mulleres vítimas mortais de violencia de xénero, os

tres meses estivais son os meses máis cruentos da violencia machista. Contabilizáronse 117 vítimas nos meses de xuño, 136 vítimas nos meses de xullo, e 119 vítimas nos meses de agosto desde o ano 2003. É estas estatísticas téñense en consideración os dous últimos asasinatos ocorridos esta semana,

A violencia machista dáse en todas as esferas da vida social, incluído o ámbito laboral, no que a súa principal manifestación é o acoso sexual e o acoso sexista ou por razón de sexo, que sofren de forma abrumadoramente maioritaria as mulleres. Trátase da manifestación máxima de desigualdade, amplamente estendida, habitual, normalizada, moi invisibilizada e de graves consecuencias para a vida das mulleres que o sofren.

Desde UGT reivindicamos o aumento das políticas e recursos para a prevención e a atención integral de todas as vítimas destas violencias. Apelamos aos poderes públicos, axencias e organizacións comprometidas con esta loita ao rexeitamento frontal e á condena explícita dos discursos negacionistas da ultradereita. Estes poñen en perigo os avances na loita contra as violencias machistas, cuestionan as políticas públicas nesta materia, a educación en igualdade, e revictimizan ás mulleres que sofren dita violencia. A nosa participación e compromiso na loita contra todas as formas de violencia machista e, especificamente, contra a violencia de xénero no ámbito laboral, así como na consecución efectiva da igualdade entre mulleres e homes no mundo do traballo é ineludible e firme.