

CHEGOU O MOMENTO DE REDUCIR A XORNADA LABORAL A 37,5 HORAS

UGT e CCOO acordan un calendario de mobilizacións durante todo o mes de setembro pola redución do tempo de traballo sen merma nos salarios

Redacción.- A Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores (UGT) e Comisións Obreiras (CCOO) lanzamos este luns unha campaña para lograr a redución da xornada laboral ata as 37,5 horas sen que se reduzan os salarios.

Co fin de humanizar as relacións laborais e mellorar a vida das persoas, os dous sindicatos maioritarios acordamos un calendario de mobilizacións durante todo o mes de setembro cun desenvolvemento crecente nas rúas e nos centros de traballo.

Desta medida beneficiaranse case 13 millóns de persoas traballadoras do sector privado. Ademais, contribúe a avanzar na igualdade efectiva entre mulleres e homes; mellora a saúde e a calidade de vida das persoas traballadoras e ten un impacto directo na produtividade das empresas e na economía do país.

Porque pasaron máis de 40 anos desde que se instaurou a xornada laboral de 40 horas e porque é o momento de reducila ata as 37,5: é o momento de ir a unha redución de xornada por lei en España.



Xustiza Social

Traballar **menos horas** ten un **impacto positivo** na saúde física e mental das traballadoras e traballadores.

Hai que traballar menos para traballar mellor.



Xustiza Social

A riqueza que xera un país debe **repartirse equitativamente.**



Emprego de calidade

Esta medida afectará a case **13 millóns** de persoas traballadoras do **sector privado.**



Emprego de calidade

Ainda que a media do tempo de traballo se sitúe nos convenios colectivos nas 38,5 horas, **moitos sectores e empresas non viron reducido o seu tempo de traballo dende hai máis de 40 anos.**



Beneficios na Economía do país

As **empresas beneficiaranse** en termos de custos e continuidade do traballo: **Traballar menos horas para lograr máis produtividade.**



Beneficios na Economía do país

Ten un **impacto directo na economía do país.** **Traballar menos é producir máis.**



Igualdade

Cara a unha mellor **conciliación corresponsable** entre a vida laboral, social, persoal e familiar.



Medio Ambiente

Cara a un emprego verde de calidade: **menos horas de traballo poden significar menos desprazamentos diarios, o que reduce a contaminación do aire.**



A REFORMA LABORAL MARCOU UN ANTES E UN DESPOIS NA CALIDADE DO EMPREGO

Os datos publicados este martes reflicten a estabilización do mercado laboral en torno ao traballo estable e de calidade

Redacción.- Os datos de paro rexistrado e afiliación á Seguridade Social de agosto, publicados este martes, mostran un aumento das persoas rexistradas como paradas e un descenso das afiliadas con respecto a xullo, unha tendencia que é habitual nos meses de agosto, ao coincidir co período estival e o peche por vacacións de moitas empresas.

Así, o paro rexistrado incrementábase este mes en 633 persoas, aínda así, é o dato de paro máis baixo nun mes de agosto da serie histórica de desemprego en Galicia dende 1996, ata un total de 118.678. Con respecto á afiliación, redúcese este mes en 488 persoas, rexistrando un total de 1.092.886 persoas afiliadas. Con respecto ao ano pasado, hai 9.047 persoas menos en paro e 14.975 persoas máis afiliadas á Seguridade Social, o que supón un ritmo de creación de emprego do 1,39% en Galicia, aínda que por abaixo do 2,33% do resto do Estado. Doutra banda, a temporalidade da afiliación é do 15,91%.

Con respecto á contratación, este mes rexistráronse un total de 61.795 contratos, dos que 15.700 son indefinidos. Isto supón o 25,41% da contratación, 17,76 puntos máis que os rexistrados no mesmo mes de 2021.

Por tanto, non hai dúbida de que a reforma laboral marcou un antes e un despois en termos de calidade de emprego, mantendo a temporalidade de forma estrutural en niveis moito máis baixos que os existentes antes. Á súa vez, o peso da contratación indefinida continúan en valores superiores tras máis de dous anos e medio de aplicación da reforma. Uns datos que, á fin e ao cabo, reflicten a estabilización do mercado laboral en torno ao traballo estable e de calidade.

Avanzar no camiño da estabilidade coa reforma do despedimento

Por iso, é o momento de continuar avanzando no camiño da estabilidade iniciado grazas á reforma, modificando as cuestións que quedaron pendentes, como os custos e as causas do despedimento. Pois, como concluíu o Comité Europeo de Dereitos Sociais tras a reclamación presentada por UGT, España non cumpre coa Carta Social Europea en materia de despedimento improcedente, non garantindo o dereito dos traballadores a unha protección adecuada.



Así, o sindicato reclama ao Goberno que convoque con urxencia ao Diálogo Social para adaptar a lexislación española á normativa europea, fixando unha indemnización por despedimento plenamente resarcitoria do dano causado e recuperando tamén, entre outras cuestións, os salarios de tramitación, de forma que despedir non salga tan rendible para o empregador.

Para UGT, o despedimento debería ser a última das opcións posibles, priorizando outras vías como a formación e recolocación das persoas traballadoras dentro da empresa; unha estratexia que, ademais de ser máis eficiente para a organización, proporciona ás persoas traballadoras un extra de seguridade e estabilidade nos seus postos de traballo.

Radiografía desemprego en Galicia

Concretando os datos que se fan públicos hoxe, en Galicia o desemprego subiu en 633 persoas con respecto ao mes anterior (0,54%), e no Estado esta cifra tamén subiu, un 0,86%. No ano rexistrouse unha contracción do desemprego, baixando en 9.047 persoas, un 7,08% menos. Así, o número total de desempregados sitúase en 118.678 persoas, mínimo histórico nun mes de agosto en Galicia dende 1996.

Por idades, entre os menores de 25 anos, o desemprego subiu, nun 2,37%, unha tendencia máis alta que no resto de idades, e no ano a diminución foi dun 5,95%.

Por sexos, no caso dos homes o desemprego baixa no mes un 0,09% e no caso das mulleres sobe nun 0,97%. No ano baixou o desemprego en ambos casos, o 6,21% entre os homes e o 7,67% entre as

mulleres. Dende UGT-Galicia alértase que, en termos estruturais, as mulleres seguen a representar o 59,29% do total do desemprego en Galicia. O paro afecta a un total de 70.361 mulleres, fronte a 48.317 homes.

En canto aos sectores, dáse unha baixada do paro na agricultura e gandería, do 2,38%, e na construción, do 0,17%. Pola contra, sobe un 1,33% na industria; un 0,01% no colectivo sen emprego anterior; e un 1,33% na industria. No ano baixa en todos. Así, baixa un 12,12% no primario; o 9,47% na industria; o 11,05% na construción; o 6,50% no sector servizos; e o 4,23% entre o colectivo de sen emprego anterior.

O dato de contratación indefinida segue a ser moi bo, do 25,41%, aínda que, un mes máis, por abaixo do resto do Estado onde é do 37,5%. Realizáronse en agosto un total de 61.795 contratos en Galicia.

Por sectores, destacan as porcentaxes de contratación indefinida na construción, do 67,95%. Tamén foron elevadas, aínda que non tanto, nos servizos, do 23,36%; na industria, do 21%; e no primario, do 54,24%.

En canto á taxa de cobertura, esta sitúase no 70,48%, con 75.485 persoas beneficiarias. Deste total, 36.565 perciben subsidios e 4.061 a Renda Activa de Inserción. O número de prestacións contributivas é de 38.920. Aínda así, 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 1.092.886 de media mensual, descendo un 0,04% no mes e aumentando un 1,39% no ano.

O ACORDO SOBRE MEDIDAS QUE MELLORAN O FUNCIONAMENTO DO SISTEMA EDUCATIVO E AS CONDICIÓNS LABORAIS DO PROFESORADO GALEGO “FREA EN SECO” A ELIMINACIÓN DE AULAS DE INFANTIL E PRIMARIA

Redacción.- Tras a publicación, o día 21 de agosto de 2024, no Diario Oficial de Galicia da Orde do 2 de agosto pola que se modifican as unidades e postos de traballo docente para o curso 2024/25 dependentes da Consellería de Educación, as organizacións asinantes do Acordo sobre medidas que melloran o funcionamento do sistema educativo e as condicións laborais do profesorado galego, UGT-SP, CCOO Ensino e ANPE queremos deixar constancia de que, grazas ao seu asinamento, inverteuse a tendencia, que xa viña sendo habitual cada inicio de curso na última década, de peche de aulas nas etapas de infantil e primaria e destrución de postos de traballo, sobre todo no medio rural.

En efecto, os datos da nova orde publicada no DOG de modificación do catálogo de unidades e postos docentes amosan que se “freou en seco” a sangría de aulas e redución do profesorado que contemplabamos ano tras ano dende o período da crise económica. Desta forma, a diferenza entre aulas suprimidas e creadas no ensino público é positiva este curso por primeira vez en máis dunha década, xa que en total haberá dez aulas máis en toda Galicia (catro de educación infantil, cinco de educación primaria e unha de educación especial) e 21 postos de traballo definitivos máis ca o ano anterior e, polo tanto, de carácter estrutural.

Este incremento do número de aulas estruturais e de postos de traballo de carácter definitivo rompe a tendencia de descenso dos últimos anos, xa que tan só nos últimos tres anos o peche de aulas chegara a un total de 239 unidades

de infantil e primaria suprimidas e a unha destrución de 334 postos de traballo no mesmo período.

A inversión desta tendencia só se explica grazas ao asinamento do Acordo de Medidas de Mellora, pois o número de alumnado segue a reducirse na mesma proporción ano tras ano. De feito, para o curso 2024/2025, en infantil e primaria no ensino público temos unha redución con respecto ao curso anterior de 2747 alumnos e alumnas menos. Aínda que esa diminución é moi similar á dos anos anteriores, no canto de producirse peche e eliminación de centos de aulas de catálogo e postos de traballo definitivos, como pasou nos cursos precedentes, a diferenza entre aulas pechadas e creadas é positiva: hai 10 aulas máis que o curso pasado e 21 postos de traballo máis con destino definitivo. De feito, a Consellería de Educación cuantificou nun recente expediente publicado no portal educativo, co gallo do inicio do curso 2024/25, que grazas ao asinamento do Acordo de Medidas de Mellora se evitou o peche de 204 aulas só este curso, cunha previsión de 900 aulas que non pecharán nos seguintes tres cursos por esta mesma razón.

Os datos demostran, polo tanto, que o Acordo de Medidas de Mellora está evitando os peches xeneralizados de aulas e recortes de profesorado, sobre todo no rural, que viñan sendo habituais na última década. Lonxe de estarmos conformes, as organizacións asinantes instamos de novo a Consellería a que



aplique de forma axeitada, e non progresivamente, o resto de artigos. Sobre todo no que respecta á aplicación do descenso das ratios nas aulas que escolarizan alumnado de diferentes niveis, ciclos e etapas e tamén no cómputo dobre e triplo do alumnado que acredite discapacidade, dependencia ou trastornos graves de conduta. Nestes aspectos mantemos diferenzas importantes coa Consellería sobre a interpretación de aplicación do Acordo, tal como xa anunciáramos nunha conferencia de prensa a finais do curso 2023/24. O cumprimento axeitado destas disposicións do acordo traduciríase nun incremento de varios centos de docentes máis, polos desdobramentos que terían que levarse a cabo, algo que levamos reclamando nas diferentes reunións da comisión de seguimento celebradas ata hoxe.

As organizacións asinantes, UGT-SP, CCOO e ANPE, agardaremos a ter todos os datos de prazas docentes que a Consellería ten previsto dotar antes do inicio do período lectivo deste curso para poder facer balance completo do grao de aplicación do Acordo, sen descartar acudir á vía xudicial para asegurar o cumprimento íntegro do pactado.

A nova Directiva ‘rider’ europea, un punto de inflexión para as persoas traballadoras de plataformas dixitais

Redacción.- A nova Directiva rider europea supón un punto de inflexión para as persoas traballadoras de plataformas dixitais. En concreto, ata a data, a xestión algorítmica da relación laboral nas plataformas dixitais estaba unicamente amparada polo artigo 64.4.d do Estatuto dos Traballadores, que limitaba o seu rol á información e consulta. Agora, a promulgación desta Directiva abre un escenario completamente diferente.

Por unha banda, a Directiva amplía o seu radio de acción a calquera plataforma dixital,

sexa de repartición a domicilio ou de calquera outra índole. Así, inclúense sectores como o do transporte (Uber ou Cabify); o de axuda e coidados a domicilio (Cuideo, Cuidum); o de alugueiro de recursos freelance (Mechanical Turk, Monster, Upwork); o de hostalería (Hosteleo); o de creación de contidos (Lowpost); o de relacións académicas (SuperProf) e un larguíssimo etcétera de plataformas.

Por outra banda, a profundidade regulatoria da nova norma, que eleva exponencialmente as esixencias de transparencia e vixi-

lancia, multiplica as garantías ante decisións arbitrarias ou inexplicables. Deste xeito, empodera tanto ás persoas traballadoras como aos seus representantes. Isto conlevará o fin dunha época de inexplicables abusos e desmáns. A xuízo de UGT, aínda que dous anos sexa un período de adaptación excesivamente longo, convén ir interiorizando o contido da nova Directiva. Do mesmo xeito, cabe instar as empregadoras ao seu estrito cumprimento coa menor demora posible, apoiándose sempre nun fluído exercicio do diálogo social e a negociación colectiva.

UNHAS CONDICIÓN DE TRABALLO AXEITADAS SON CLAVE PARA EVITAR O SÍNDROME POSTVACACIONAL

Un mal clima laboral, as altas cargas de traballo, os apremios de tempo ou os horarios irregulares son factores que poden influír na súa aparición

Redacción.- A volta ao traballo tras as vacacións de verán pode supoñer dificultades para algunhas persoas que poden chegar mesmo a sufrir a denominada síndrome postvacacional. Esta non é unha enfermidade como tal, senón un proceso complicado de adaptación á vida laboral tras os días de descanso que pode durar aproximadamente 15 días.

UGT lembra que, aínda que esta síndrome non está catalogada como unha enfermidade nas principais clasificacións internacionais, produce distintos problemas que poden afectar tanto á saúde física como á mental. De feito, pode provocar, por exemplo, ansiedade, debilidade, cansazo, insomnio, dificultades para concentrarse e para tomar decisións, sensación de desidia e hastío cara ao traballo ou angustia. Por iso, se se alonga no tempo pode desencadear unha depresión, un cadro de ansiedade ou estrés crónico que deberán ser tratados por un profesional.

Entre as causas que poden provocar a síndrome postvacacional atópanse a falta de motivación ou a insatisfacción laboral. Padecer burnout é outro dos causantes e o mesmo sucede co acoso laboral. Con todo, en contornas laborais positivas e favorables, cun bo ambiente de traballo, non é común que haxa casos.

Por tanto, unhas boas condicións laborais son un factor clave para evitar cadros depresivos ou outros trastornos de saúde mental relacionados co traballo. Un mal clima laboral, as altas cargas de traballo, as prásas de tempo, as grandes responsabilidades ou os horarios irregulares son factores que poden influír na aparición ou agravamento destas patoloxías.

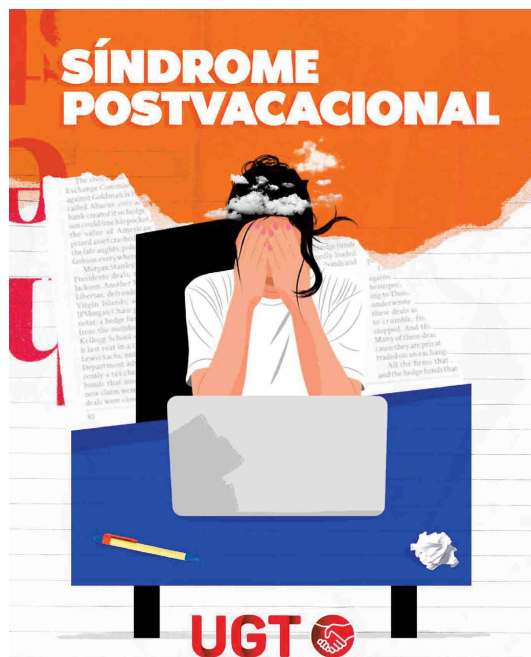
Neste sentido, o sindicato recalca que as empresas deben cumprir coa normativa en prevención de riscos laborais realizando a avaliación de riscos, incluíndo os factores de risco psicosocial e organizativos como, por exemplo, a sobrecarga de traballo, a imposibilidade de desconexión, o mal ambiente laboral, a violencia na contorna de traballo, a inestabilidade, os problemas de conciliación etc.

A empresa debería facilitar unha adaptación progresiva

É fundamental adoptar as medidas necesarias para evitar que os riscos laborais detectados poidan afectar á seguridade e saúde das persoas traballado-

ras. Ademais, a formación e información en materia preventiva son obrigatorias.

Evitar a síndrome postvacacional non é só tarefa das persoas traballadoras, senón que o papel principal osténtao a empresa. Naquelas nas que se promovan unhas condicións laborais favorables, cunha organización do traballo adecuada e libre de acoso e violencia laboral, seguramente non se producirá este efecto sobre os seus traballadores e traballadoras. As empresas deberían facilitar unha adaptación progresiva ao posto de traballo mediante o teletraballo ou horarios flexibles ou, por exemplo, alongando o período no que se pode gozar de xornada intensiva.



SÍNDROME POSTVACACIONAL

¿POR QUÉ APARECE?

- ❌ **Mal clima laboral**
- ❌ **Altas cargas de traballo**
- ❌ **Apremios de tempo**
- ❌ **Horarios irregulares**

DURA APROXIMADAMENTE

15 DÍAS

UGT

SÍNDROME POSTVACACIONAL

PUEDA PROVOCAR

- ⚠️ **Ansiedad**
- ⚠️ **Debilidad**
- ⚠️ **Cansancio**
- ⚠️ **Insomnio**
- ⚠️ **Falta de concentración**
- ⚠️ **Desidia hacia el trabajo**
- ⚠️ **Angustia**

UGT

SÍNDROME POSTVACACIONAL

UGT RECALCA

Las empresas deben cumplir con la normativa en prevención de riesgos laborales evaluando los riesgos como: sobrecarga de traballo, la imposibilidad de desconexión, el mal ambiente laboral, la violencia en el entorno de traballo, la inestabilidad, los problemas de conciliación...

UGT

SÍNDROME POSTVACACIONAL

UGT PROPONE

La empresa debería promover la adaptación progresiva al traballo con distintas medidas como, por exemplo:

el teletraballo, ampliar la jornada intensiva u horarios flexibles y siempre contando con la representación legal de las personas traballadoras.

UGT