

“POLA HUMANIZACIÓN DAS RELACIÓNS LABORAIS E A MELLORA DA VIDA DAS PERSOAS”

UGT E CCOO PRESENTAN AS MOBILIZACIÓNS EN GALICIA DO DÍA 26 POLA REDUCIÓN DA XORNADA LABORAL ATA AS 37,5 HORAS

Están convocadas concentracións diante das sedes empresariais na Coruña, Lugo e Vigo ás 11.30 horas e en Ourense ás 12.00

Redacción.- O secretario xeral de UGT-Galicia, José Antonio Gómez, xunto coa súa homóloga do S.N. de CCOO de Galicia, presentaron este xoves en Santiago, en roda de prensa, as mobilizacións que terán lugar o vindeiro día 26 fronte ás sedes empresariais na Coruña, Lugo e Vigo ás 11.30 horas e en Ourense ás 12.00 horas pola redución da xornada laboral semanal ata as 37,5 horas sen diminución do salario. Estas mobilizacións terán lugar tamén no resto das capitais de provincia de todo o Estado e enmárcanse nunha campaña iniciada por UGT e CCOO para chamar aos empresarios e pechar un acordo xa, despois de máis dun ano de negociacións, e, se este non é posible, que esta medida se adopte no eido lexislativo e que sexan os partidos do arco parlamentario os que se comprometan coa redución de xornada, apostando por un modelo produtivo que teña como obxectivo a mellora do emprego e das condicións laborais de todas as persoas traballadoras. É hora de abandonar modelos baseados nos baixos salarios e en longas xornadas laborais que xa demostraron o seu fracaso para a produtividade e a xeración de riqueza para o conxunto do país.

Por que agora esta demanda? O secretario xeral de UGT-Galicia explicou que “cremos que chegou o momento de reducir a xornada laboral. Esta é unha necesidade para os traballadores e traballadoras; para o sistema produtivo; para a economía do país; e, para a sociedade en xeral”. Tamén precisou que as 37,5 horas son un primeiro paso, unha primeira demanda, pero que o obxectivo final son as 32 horas semanais distribuídas en catro días á semana.

Indicou que o contexto é o axeitado, as grandes transformacións no mundo produtivo, económico e social, impulsadas polas transicións dixital e ecolóxica, están a xerar incrementos de produtividade, co conseguinte aumento dos beneficios empresariais. E, consideramos, que a riqueza

que xera un país debe repartirse equitativamente para beneficiar a toda a sociedade. Como?, a redución do tempo de traballo e a mellora dos salarios son formas esenciais.

Engadiu que non podemos esquecer que a última redución legal da xornada tivo lugar hai máis de 40 anos, coas 40 horas semanais. Aínda que a negociación colectiva permitiu levar a media ás 38,5 horas nos convenios, aínda así, son moitos os sectores e empresas que aínda non gozan de ningunha redución con respecto ás 40 horas. Que xera isto?, competencia desleal e repercusións negativas sobre o emprego. Polo tanto, a redución de xornada é unha cuestión de xustiza social porque hai que equiparar os dereitos laborais, podendo beneficiarse case 13 millóns de persoas en todo o Estado e preto de 500.000 en Galicia.

Ademais de tratarse dun mecanismo de solidariedade e dunha necesidade, hai que atender ás pegadas positivas sobre os traballadores e traballadoras, por exemplo, sobre a saúde física e mental. Se reducimos o estrés laboral e aumentamos o tempo libre isto constitúe un claro beneficio sobre o benestar xeral pero é que, ademais, de seguro, reduciranse as taxas de absentismo e as baixas. Un claro beneficio para as empresas tamén en termos de custos e continuidade.

A redución de xornada tamén terá unha pegada positiva sobre o medioambiente. Menos horas de traballo deberían conducir a menos desprazamentos, reducindo así as emisións de gases de efecto invernadoiro e a contaminación. Lembrar que dende UGT reiteramos a nosa aposta por un cambio de modelo que sexa medioambientalmente sostible.

En termos de igualdade de xénero, a



redución do tempo de traballo tamén contribuirá á igualdade efectiva entre homes e mulleres porque vai cara unha mellor conciliación corresponsable entre a vida laboral, social, persoal e familiar. E, ademais, matizou que esta medida vai beneficiar, sobre todo, a sectores altamente feminizados.

Por todo isto, fixo un chamamento aos traballadores e traballadoras a mobilizarse en defensa desta demanda; pero, tamén, fixo un chamamento ás organizacións empresariais a apostar por un acordo que vai promover empresas máis produtivas e que contribuirá a crear máis e mellor emprego. Ademais, realizou un chamamento a todos os partidos do arco parlamentario a comprometerse coa redución da xornada laboral porque é hora de abandonar modelos baseados nos baixos salarios e nas longas xornadas laborais que en nada contribúen á mellora da produtividade e á xeración de riqueza para o conxunto do país.

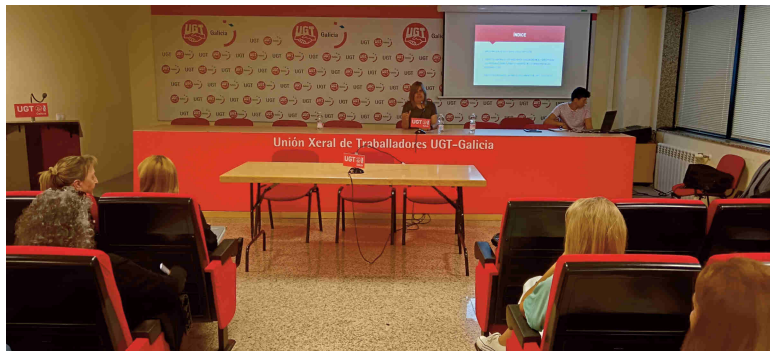
Pola xustiza social, un emprego de calidade, polos beneficios na economía do país, pola igualdade e en defensa do medio ambiente. UGT cre que hai que apostar decididamente pola redución da xornada xa, porque xa toca e porque é o momento.

UGT-GALICIA ORGANIZA EN SANTIAGO UNHA XORNADA SOBRE “IGUALDADE DE OPORTUNIDADES NO EMPREGO, DIVERSIDADE E INCLUSIÓN”

Redacción.- UGT-Galicia organizou este xoves unha xornada en Santiago sobre “Igualdade de oportunidades no emprego, diversidade e inclusión”.

A secretaria xeral de UGT-Compostela e Barbanza, Marisa Rodríguez, foi a encargada de abrir a xornada.

De seguido interviñeron Laura García, responsable da Área LGTBI en Galicia de UGT, e Miriam Guijarro, vicecoordinadora da Área confederal LGTBI de UGT, para falar sobre os plans de diversidade e sobre as últimas novidades legislativas para a non discriminación por razón e orientación sexual no eido laboral.



Xa a última hora da mañá, a secretaria de Igualdade de UGT-Galicia, Trinidad Campos, clausurou a xornada.

OS AXENTES SOCIAIS E O GOBERNO FIRMAN O ACORDO SOBRE PENSIÓNS



Redacción.- A Unión Xeral de Traballadores e Traballadoras (UGT) rubricou este mércores o último acordo en materia de pensións pechado no seo do Diálogo Social. En concreto, o secretario xeral do sindicato, Pepe Álvarez, asinou o texto xunto ao presidente do Goberno, Pedro Sánchez; o secretario xeral de CCOO, Unai Sordo; o presidente da CEOE, Antonio Garamendi; e o de Cepyme, Gerardo Cuerva; nun acto celebrado no Palacio da Moncloa. Nel tamén estivo presente a ministra de Inclusión, Seguridade Social e Migracións, Elma Saiz.

Medidas

O acordo, pechado a finais do pasado mes de xullo, fai referencia a determinadas materias relacionadas

coa Seguridade Social. Entre elas, destaca a mellora dos incentivos na xubilación demorada e fanse compatibles coa xubilación activa. Doutra banda, o acordo elimina o requisito de contar coa carreira completa de cotización e mellóranse as porcentaxes de pensión compatibles co traballo, incluído o traballo por conta propia.

Coefficientes redutores. Modificación regulamento

Ademais, o texto acorda a modificación do Regulamento para o recoñecemento de coeficientes redutores da idade de xubilación en actividades con elevados índices de penosidade, toxicidade, perigo ou insalubridade e mellora as condicións de acceso ás pensións e a contía das mesmas

das persoas con contratos fixos descontinuos. Do mesmo xeito, co acordo, regúlase o marco para a firma de convenios de colaboración a subscribir entre a Consellería de Sanidade de cada unha das Comunidades Autónomas, as Mutuas Colaboradoras no marco do AENC.

Priorizar avances sociais e dereitos das persoas

Tras a rúbrica, Pepe Álvarez fixo un chamamento ás forzas políticas para que prioricen os avances sociais e os dereitos das persoas traballadoras por encima das disputas políticas. Do mesmo xeito, Álvarez fixo fincapé na necesidade de que estes acordos, logrados cun amplo consenso, consolidense cunha eficaz posta en marcha.

UGT TRABALLARÁ PARA SITUAR A AXENDA SOCIAL E LABORAL NO CENTRO DAS POLÍTICAS DA NOVA COMISIÓN EUROPEA

O sindicato estará vixiante para que o xiro á dereita da nova executiva non supoña un retroceso de dereitos

Redacción.- A presidenta da Comisión Europea, Ursula von der Leyen, presentou o novo Colexio de Comisarios e Comisarias que desempeñará un papel crucial nos próximos anos para abordar os retos de Europa. O máis rechaante e mesmo alarmante da súa composición é que a carteira de emprego desaparece, "persoas, competencias e preparación" ocupa o seu lugar pero isto non é equivalente a "Emprego e protección social". A política social e o emprego desapareceron da nova Comisión Europea, en nome da competitividade. A natureza críptica e pintoresca dalgúns dos títulos doutras carteiras fala por si soa: desde Comisario de Implementación e Simplificación a Vicepresidenta de Prosperidade, ou Resiliencia Hídrica, por nomear algúns. Desde os anos 70 existe unha carteira de Emprego e Política Social, rebautizada como Emprego e Dereitos Sociais en 2019. Políticas clave como o Piar Europeo de Dereitos Sociais, e as súas directivas de gran alcance, estaban baixo ela. O emprego de calidade, a igualdade, o diálogo social e as condicións de traballo e de vida seguen sendo cuestións fundamentais para a propia supervivencia das nosas democracias e é e seguirá sendo o centro das reivindicacións de UGT.

Uns nomeamentos entre os que se atopa Teresa Ribeira como Vicepresidenta Executiva responsable da Transición Limpia, Xusta e Competitiva, quen liderará os esforzos para descarbonizar a economía europea e impulsar a súa industrialización. Henna Virkkunen, outra figura destacada, será a Vicepresidenta Executiva encargada da Soberanía Tecnolóxica, Seguridade e Democracia, co desafío de protexer o Estado de Dereito e as tecnoloxías dixitais de vangarda, mentres que Stéphane Séjourné ocupará a Vicepresidencia Executiva de Prosperidade e Estratexia Industrial, coa responsabilidade de fomentar o crecemento económico a través da innovación e o investimento.

Pola súa banda, Kaja Kallas asumirá o rol de Alta Representante e Vicepresidenta de Política Exterior, nun contexto de crecentes tensións xeoestratéxicas. Entre

outros nomes crave están Roxana Mînzatu, quen estará á fronte dos dereitos sociais, as capacidades e a preparación; Raffaele Fitto, encargado da política de

Con respecto ás políticas de competencia, é fundamental tamén integrar un enfoque social que permita a cohesión económica e social en toda a UE. Unha política de competencia non pode centrarse unicamente na eficiencia económica, debe priorizar o benestar da cidadanía e garantir que os beneficios do crecemento económico distribúanse de maneira equitativa. A cohesión rexional e o fortalecemento do modelo social europeo non deben verse debilitados.

En canto ao reto de fortalecer o Piar Europeo de Dereitos Sociais, é primordial mellorar as competencias dos traballadores e traballadoras, pero debemos garantir que estes esforzos vaian acompañados dunha mellora nas condicións laborais e salariais posto que a promoción de empregos de calidade é esencial para reducir a precariedade laboral e avanzar cara a unha Europa máis igualitaria.

cohesión e reformas ou Maroš Šefčovič, que desempeñará un dobre rol como Comisario de Comercio e Seguridade Económica, ademais de Relacións Interinstitucionais e Transparencia.

A aposta por unha economía descarbonizada e industrializada é un paso na dirección correcta, pero a transición cara a un modelo sostible debe ir acompañada de medidas que garantan a protección dos traballadores e traballadoras e as políticas deben centrarse en evitar a perda de empregos e fomentar a creación de novos postos de calidade en industrias emerxentes. É esencial que a transición sexa xusta, que ningún traballador quede atrás e que se fortalezan os mecanismos de diálogo social para abordar os impactos laborais desta transformación.

A nova Comisión Europea debe facer fronte a retos urxentes

En relación á inclusión da soberanía tecnolóxica e a seguridade na nova Comisión expón un desafío para os dereitos laborais no contexto da dixitalización. O avance das tecnoloxías dixitais debe xestionarse respectando os dereitos dos traballadores, garantindo empregos dignos e evitando a precarización laboral.

Ademais, o fortalecemento do diálogo social é unha ferramenta clave para mellorar a gobernanza democrática e a participación dos traballadores na toma de decisións que lles afectan directamente. O diálogo social debe ser promovido como unha vía para abordar os retos sociais e laborais neste contexto cambiante.

Frear calquera política que poida prexudicar á clase traballadora

UGT observa a nova composición da Comisión con cautela, recoñecendo os importantes desafíos que deberá afrontar, pero dubidando do perfil dalgúns dos seleccionados. O sindicato advirte dun xiro político cara á dereita e unha crecente influencia de sectores conservadores, o que pode supoñer retos significativos en canto á protección de dereitos laborais e sociais.

Esta viraxe pode ter implicacións nas políticas sociais e económicas, polo que UGT estará vixiante para frear calquera política que poida prexudicar á clase traballadora. O sindicato utilizará todos os recursos para situar a axenda social e laboral no centro das políticas da Comisión, evitando que o xiro á dereita supoña un retroceso respecto aos avances do último mandato.



OS SALARIOS PODEN E DEBEN SEGUIR CRECENDO

O fenómeno das vacantes require políticas activas eficaces pero, sobre todo, condicións laborais e salariais decentes e axeitadas

Redacción.- A Enquisa Trimestral de Custo Laboral (ETCL) correspondente ao segundo trimestre de 2024 publicada polo INE rexistra un incremento anual do custo laboral e salarial dun 4,1% e 4%, respectivamente. Uns datos que mostran unha leve aceleración respecto ao trimestre anterior, tratándose duns crecementos anuais positivos e necesarios para recuperar a capacidade adquisitiva das persoas traballadoras. De feito, descontando a inflación, os salarios reais terían crecido un 0,6%.

Tras a moderación da inflación no que vai de ano, que o pasado agosto rexistrou o seu nivel máis baixo desde xullo de 2023, e en vista dos bos resultados que está a dar o V Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva (AENC), os incrementos nos salarios reais son unha realidade. Trátase, ademais, de aumentos plenamente compatíbles coa situación económica e que mesmo poden e deben crecer, sobre todo tendo en conta os excepcionais aumentos nas marxes que seguen rexistrando as empresas, que na primeira parte do ano situáanse no 13,1%, 6 décimas máis que hai un ano.

Doutra banda, a ETCL deu a coñecer a súa estimación do número de postos de traballo vacantes e os sectores económicos onde están presentes. Segundo os datos, hai 151.379 vacantes en total neste segundo trimestre do ano, das que un 88,7% atópase no sector servizos.

A pesar de que se trata dun valor superior aos que se rexistraban antes da pande-

mia, UGT considera que non é unha cifra alarmante debido a que seguen supoñendo só o 0,7% do emprego total, pero si é un sinal de que as políticas activas de emprego deben mellorar na súa capacidade de incrementar a empregabilidade, orientar ás persoas desempregadas e intermediar para lograr que estas vacantes casen coas persoas que están a buscar traballo. Ademais, o sindicato lembra que nesta materia é fundamental ter en conta a precariedade das ofertas laborais, debido a que, en moitas ocasións, se non se cobren certas vacantes, non é senón polas malas condicións económicas e laborais que presentan.

As políticas activas de emprego deben mellorar

En definitiva, UGT considera imprescindible que se impulsen os salarios acelerando aínda máis o seu crecemento ata recuperar a capacidade adquisitiva perdida en anos anteriores. Ademais, o sindicato avoga por aplicar criterios de xustiza á hora de repartir os beneficios empresariais e ter en conta que estes foron, en boa medida, os causantes da elevada inflación.

Por iso, o aumento dos salarios reais é un factor esencial para reforzar o consumo dos fogares, alcanzar un maior crecemento económico e unha maior creación de emprego, que permita seguir reducindo as elevadas taxas de desemprego. Neste sentido, é necesario seguir incidindo na necesidade de mellorar as condicións laborais e salariais

que se ofrecen no mercado laboral, así como implementar unhas políticas activas de emprego que logren cubrir as vacantes existentes, garantindo ademais condicións de traballo decentes e adecuadas en todos os casos.

Datos

A Enquisa Trimestral de Custo Laboral do segundo trimestre de 2024 rexistra un incremento do custo laboral total por traballador e mes do 4,1% respecto ao mesmo trimestre de 2023. Pola súa banda, custo salarial por traballador e mes aumentou nun 4%, ata alcanzar os 2.353,6 euros.

En canto aos custos laborais por hora efectiva traballada, estes rexistran un incremento do 2% anual, aínda que eliminando os efectos de estacionalidade e calendario o custo laboral por hora aumenta un 4,3%.

Por último, o número de vacantes no segundo trimestre do ano ascendeu a 151.379 postos de traballo sen cubrir, un dato moi similar ao que se puido ver no mesmo período de 2023, a pesar de que estea por encima dos valores que había antes da pandemia. A distribución por sectores indica que o 88,7% destas vacantes atópanse no sector servizos, o 7,2% na industria e o 4,1% na construción. Para lograr reducir o número de vacantes, é fundamental realizar un cambio nas políticas activas de emprego para que sexan máis efectivas e incidir nunha mellora salarial significativa.

A mortalidade por accidente de traballo está disparada: urxen solucións inmediatas

Se non se toman medidas urxentes, acabaremos o ano con máis de 750 mortes

Redacción.- A mortalidade por accidente de traballo volve dispararse. 435 persoas traballadoras morreron durante os sete primeiros meses de 2024. Son 36 persoas máis que as falecidas no mesmo período do ano anterior. Dos falecidos, 403 eran persoas asalariadas. As mortes por accidente de traballo aumentaron nun 13,8% entre este colectivo, o que supón 49 falecementos máis respecto a xullo de 2023.

Urxen solucións á secuela da sinistralidade laboral. Observamos como repuntan as mortes en accidentes de traballo por atrapamentos, golpes, caídas, accidentes de tráfico ou

choques, entre outros. Son causas que se poderían previr, polo que desde UGT insistimos na importancia de cumprir a lexislación en materia preventiva. A prevención de riscos laborais é unha materia pendente. Cada día, dúas persoas traballadoras non volven ás súas casas polo simple feito de tentar gañarse a vida, é un goteo ao que debe poñerse fin de maneira inmediata.

Para UGT, é un asunto urxente que se adecúe a normativa preventiva á nova realidade dos postos de traballo, pero á luz dos datos continuamos insistindo na necesidade de negociar un Plan de Choque contra a sinistralidade

laboral na Mesa de Diálogo Social que se atopa actualmente aberta. Esperamos que na reunión prevista para este mes de setembro se aborde este tema co obxectivo de protexer a vida e a saúde das persoas traballadoras.

Desde UGT reclamamos un aumento de recursos humanos e materiais para a Inspección de Traballo, co obxectivo de potenciar o control do cumprimento das normas en materia preventiva. Tamén deberían destinarse maiores recursos para a Fiscalía de Sinistralidade Laboral para reducir os tempos de resolución de sentenzas e para a creación de xulgados especializados.

UGT CONMEMORA O DÍA INTERNACIONAL DA IGUALDADE SALARIAL

ONU Mulleres sinalou que, ao ritmo ao que se produce actualmente o cambio, necesitaranse 257 anos para acabar coa brecha salarial de xénero a nivel mundial

Redacción.- O 15 de novembro de 2019, a Asemblea Xeral das Nacións Unidas, adoptou unha resolución declarando o 18 de setembro o Día Internacional da Igualdade Salarial. Deste xeito, Nacións Unidas insta aos Estados Membros, así como ás organizacións internacionais, as organizacións de traballadores e traballadoras e as de empregadores a celebrar esta xornada co fin de potenciar as medidas encamiñadas ao logro do Obxectivo de Desenvolvemento Sostible 8.5: a igualdade de remuneración por traballo de igual valor.

En 1951 a OIT adoptou o convenio número 100 sobre Igualdade de Remuneración e este foi ratificado por España o 6 de novembro de 1967. En concreto, a discriminación salarial que sofren as mulleres pode adoptar diversas formas. Historicamente, en determinados sectores ou ocupacións aplicábanse ás mulleres salarios inferiores aos dos homes cando realizaban o mesmo traballo. Esta forma de discriminación salarial é máis fácil de detectar e actualmente tamén é menos frecuente.

A Organización Internacional do Traballo (OIT) sinalou que a aplicación do principio de igualdade de remuneración entre mulleres e homes por un traballo de igual valor é clave para abordar a discriminación

salarial debida a dita infravaloración. Isto é así porque este principio non só esixe unha remuneración igual para mulleres e homes que realicen o mesmo traballo ou un similar, senón tamén para traballos que son diferentes, pero de "igual valor".

Lembra a OIT que os elementos que adoitan tomarse en conta para determinar se un traballo é de igual valor inclúen a educación e formación, as responsabilidades, os esforzos e as condicións de traballo asociadas aos devanditos postos de traballo.

A 4ª Conferencia Mundial da Muller da Confederación Sindical Internacional (CSI) celebrada en 2021, da que UGT forma parte, fixo un chamamento sindical en favor dun Novo Contrato Social, no que reclama:

A aplicación efectiva de lexislación sobre igualdade salarial e antidiscriminación e acceso a reparación, en consonancia con normas internacionais de traballo como os Convenios 100 sobre



Igualdade de Remuneración e 111 da OIT relativo á discriminación en materia de emprego e ocupación, a fin de garantir a igualdade de trato aos grupos de traballadores excluídos, tales como mulleres migrantes e indíxenas, de cor e con discapacidades, respecto a quen as brechas salariais son máis importantes.

Salarios mínimos vitais, establecidos mediante procesos estatutarios ou negociación colectiva, tal e como se indica na Declaración do Centenario da OIT.

Sistemas e pisos de protección social universal adecuados, en conformidade co Convenio 102 e a Recomendación 202 da OIT.

AS EMPRESAS DEBEN MELLORAR A XESTIÓN DO RISCO DE SUFRIR UN ACCIDENTE LABORAL DE TRÁFICO E APOSTAR POR UNHA MOBILIDADE SEGURA E SOSTIBLE

Redacción.- UGT súmase un ano máis á conmemoración da Semana Europea da Mobilidade, campaña dirixida a sensibilizar, tanto a responsables políticos como á cidadanía, sobre os beneficios tanto para a saúde pública como para o medio ambiente asociados ao uso de modos de transporte máis sostibles.

Os accidentes de tráfico son unha fonte importante de sinistralidade laboral. Segundo a estatística de accidentes de traballo do Ministerio de Traballo e Economía Social, en 2023 rexistráronse 75.979 accidentes laborais de tráfico dos que 226 foron mortais, o que supón un 29,6% do total.

Durante a xornada laboral producíronse 22.332 (un 2,8% menos respecto a 2022), 93 deles mortais (un 10,6% menos respecto ao ano anterior). Ademais, 53.647 accidentes laborais de tráfico producíronse no traxecto de casa ao traballo, experimentando un aumento do 6,1%. Destes

accidentes 133 foron mortais, aumentando nun 0,8% respecto a 2022. Ata xullo do presente ano xa se rexistraron 42.419 accidentes laborais de tráfico, sendo 119 mortais.

Ademais dos accidentes laborais de tráfico, prodúcese outro tipo de accidentes durante os traxectos de casa ao traballo e viceversa, como por exemplo golpes ou sobreesforzos sobre o sistema muscular esquelético. Os denominados accidentes in itinere supuxeron en 2023 o 13,7% do total dos accidentes laborais con baixa. Ata xullo de 2024 producíronse 50.117 accidentes in itinere dos que 82 foron mortais.

As mulleres sofren en maior proporción os accidentes in itinere, de feito, en 2023, a porcentaxe alcanzaba o 54% do total. As mulleres experimentan unha maior dobre presenza, traballo-fogar e ademais traballan con maior frecuencia a tempo parcial, polo que necesitan máis dun traballo para che-

gar a fin de mes, o que implica un maior número de desprazamentos.

Fronte a estas cifras, desde UGT remarcamos a importancia dunha correcta xestión preventiva do risco de sufrir un accidente laboral de tráfico, xa sexa in itinere ou in misión, por parte das empresas. Debe realizarse a avaliación de riscos na que, por exemplo, deberase ter en conta os ritmos de traballo, a presión de tempo ou a influencia do control mediante dispositivos GPS entre condutores/as e repartidores/as, entre outros factores.

Ademais, as empresas deben aplicar as medidas preventivas necesarias, tras consultar aos e as representantes das persoas traballadoras e formar e informar aos cadros de persoal en materia de seguridade viaria. Os plans de mobilidade tamén son unha ferramenta adecuada que pode axudar tanto á mellora do medio ambiente como á diminución dos accidentes laborais de tráfico.