

MELLORAR AS CONDICIÓNS LABORAIS INCENTIVA O CRECEMENTO ECONÓMICO

É o momento de seguir mellorando o mercado laboral para facelo máis eficiente e xusto

Redacción.- Os datos de paro rexistrado e afiliación á Seguridade Social de novembro mostran un descenso do número de persoas desempregadas e das afiliadas con respecto ao mes anterior, debido á caída do emprego nun mes que é tradicionalmente malo para o sector turístico.

Así, este mes hai 472 persoas menos en desemprego que en outubro, e con iso, o número total de persoas desempregadas sitúase en 121.742, o valor máis baixo para un novembro desde 1996. Comparando co mesmo mes do ano anterior, hai 9.426 persoas rexistradas como paradas menos.

Pola súa banda, a afiliación diminúe en novembro en 2.255 persoas, motivado principalmente polo retroceso do emprego na hostalería tras o fin da tempada estival. Aínda así, trátase dun descenso lixeiramente inferior aos niveis rexistrados no período prepandemia.

A pesar disto, o número total de persoas afiliadas continúa manténdose por encima do millón, con 1.081.121. Isto supón 17.555 persoas máis que o ano anterior, acelerándose o ritmo anual de creación de emprego do 1,5% ao 1,7%.

Así mesmo, o máis relevante é que o emprego creado continúa sendo maioritariamente estable e de calidade, posto que a temporalidade da afiliación mantense en mínimos do 14,63%, aínda así dous puntos por enriba do Estado. Desta forma, a taxa de temporalidade segue 14 puntos por baixo da rexistrada no mesmo mes de 2021, antes de que entrase en vigor a reforma laboral, cando era do 28,4%.

En relación á contratación, este mes formalizáronse un total de 54.406 contratos, dos que o 33,78% son indefinidos; unha proporción que, antes da reforma laboral, era do 13,45%.

De modo que os datos deste mes volven reflectir unha evolución positiva do mercado laboral, sobre todo en termos cualitativos. Tras case tres anos de vixencia da última reforma laboral, a taxa de temporalidade segue rexistrando valores mínimos.



mostra que mellorar as condicións laborais das persoas traballadoras non repercute de maneira negativa sobre o crecemento da economía española; todo o contrario, incentívalo, conformando unha senda de desenvolvemento económico socialmente máis xusta, sólida e sostida no tempo.

Abordar as cuestións pendentes como a redución de xornada ou a subida do SMI

Agora, por tanto, é o momento de seguir mellorando cuestións pendentes do mercado laboral, para facelo máis eficiente e xusto.

Neste sentido, ademais de insistir na redución da temporalidade, é preciso avanzar en tres ámbitos: primeiro, seguir mellorando o SMI e alcanzar na negociación colectiva aumentos salariais que permitan recuperar todo o poder de compra perdido coa crise inflacionista; segundo, atacar o paro de longa duración (máis dun ano buscando emprego), que aínda afecta ao 31,6% das persoas desempregadas; e terceiro, reducir a involuntariedade do tempo parcial (42,1%), que é a principal fonte de pobreza laboral no noso país.

Á súa vez, hai que incidir na necesaria redución da xornada laboral a 37,5 horas semanais no próximo ano, como primeiro paso para conseguir a xornada laboral de 32 horas, que permita unha mellor redistribución das horas de traballo, favorecendo a conciliación da vida laboral e familiar para as persoas traballadoras, á vez que unha ganancia de produtividade e eficiencia económica para as empresas.

En definitiva, a experiencia da reforma laboral nestes case 3 anos de vixencia, así como as subidas do SMI dos últimos anos,

mostra que mellorar as condicións laborais das persoas traballadoras non repercute de maneira negativa sobre o crecemento da economía española; todo o contrario, incentívalo, conformando unha senda de desenvolvemento económico socialmente máis xusta, sólida e sostida no tempo.

Radiografía desemprego en Galicia

Concretando os datos que se fixeron públicos, en Galicia o desemprego baixou en 472 persoas con respecto ao mes anterior (0,39%), e no Estado esta cifra tamén baixou, un 0,62%. No ano rexistrouse unha contracción do desemprego, baixando en 9.426 persoas, un 7,19% menos. Así, o número total de desempregados sitúase en 121.742 persoas, mínimo histórico nun mes de novembro en Galicia dende 1996.

Por idades, entre os menores de 25 anos, o desemprego subiu, nun 2,28%, unha tendencia contraria ao resto de idades, e no ano a diminución foi dun 2,72%.

Por sexos, no mes o desemprego sobe entre os homes un 0,54% e no caso das mulleres baixa nun 1,04%. No ano baixou o desemprego en ambos casos, o 6,61% entre os homes e o 7,6% entre as mulleres. Dende UGT-Galicia alértase que, en termos estruturais, as mulleres seguen a representar o 58% do total do desemprego en Galicia. O paro afecta a un total de 70.661 mulleres, fronte a 51.081 homes.

En canto aos sectores, o desemprego no mes de novembro baixou en todos,

salvo no primario. Así, baixa un 1,75% na industria; un 1,26% no colectivo sen emprego anterior; un 0,90% na construción; e un 0,09% nos servizos. Pola contra, sobe o 0,79% no primario. No ano baixa en todos. Así, diminúe un 12,38% no primario; o 9,77% na industria; o 13,32% na construción; o 6,69% no sector servizos; e o 1,73% entre o colectivo de sen emprego anterior.

O dato de contratación indefinida segue a ser moi bo, do 33,78%, aínda que, un mes máis, por abaixo do resto do Estado onde é do 41,8%. Realizáronse en novembro un to-

tal de 54.406 contratos en Galicia. Antes da reforma laboral, no mes de novembro de 2021, a porcentaxe de contratación indefinida non superaba o 13,45%.

Por sectores, destacan as porcentaxes de contratación indefinida na construción, do 69,6%. Tamén foron elevadas, aínda que non tanto, nos servizos, do 33,1%; na industria, do 24,2%; e no primario, do 56%.

En canto á taxa de cobertura, esta sitúase no 71,37%, con 78.899 persoas beneficiarias. Deste total, 37.382 perci-

ben subsidios e 4.024 a Renda Activa de Inserción. O número de prestacións contributivas foi de 37.493. Aída 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 1.081.121 de media mensual, descendo un 0,2% no mes e aumentando un 1,65% no ano.

AS MULLERES TRABALLAN GRATIS DO 30 DE NOVIEMBRE AO 31 DE DECEMBRO POLA BRECHA SALARIAL DE XÉNERO

A discriminación salarial cara as mulleres, máis da metade da poboación da UE, esténdese ao longo de toda a vida laboral e, incluso, agudízase coa xubilación

Redacción.- Como cada ano, UGT denuncia coa súa campaña #YoTrabajoGratis que, debido á brecha salarial entre mulleres e homes, as mulleres españolas traballan gratis do 30 de novembro ao 31 de decembro.

O sindicato lembra que no conxunto da Unión Europea por cada euro que gaña un home, unha muller ingresa 87,3 céntimos e destaca que en España por cada euro que gaña un home unha muller ingresa 91,3 céntimos.

Na UE, as mulleres cobran de media en salario/hora un 12,7% menos que os homes. Isto equivale a un mes e medio de salario ao ano (46,35 días de salario), e por iso a Comisión Europea sinala este ano o 15 de novembro como Día da Igualdade Salarial, un día simbólico para concienciar sobre o feito de que as traballadoras en Europa desde esa data ata final de ano “traballan gratis”.

En España UGT súmase a esta iniciativa para concienciar á poboación en relación á brecha salarial que soportan as mulleres asalariadas españolas que de media cobran un 8,7% menos que os homes en salario/hora, o que supón 31,75 días ao ano, por iso, este ano desde o 30 de novembro ata final de ano as mulleres traballan gratis no noso país.

Mentres que a diferenza salarial media entre mulleres e homes na UE descendeu do 15,8% no 2010 ao 12,7% 2022, un total de 3,1 puntos porcentuais, en España esa redución foi de 7,5 puntos porcentuais no mesmo período de tempo, máis do dobre da media europea.

España, en sétimo lugar na Europa dos 27 coas brechas salariais máis baixas

España sitúase en sétimo lugar na Europa

dos 27 coas brechas salariais máis baixas e iso é debido ás políticas dos últimos anos en materia de igualdade retributiva, así como polas sucesivas subidas do SMI que pasou de 900 euros brutos mensuais en 2019 a 1.000 euros en 2022, ano que analiza a fonte estatística europea Eurostat en 2024.

UGT lembra que, ademais, en 2019 aprobouse o Real Decreto de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, que introducía a definición de salario de igual valor no artigo 28 do Estatuto dos Traballadores, así como a obrigatoriedade dos rexistros salariais desagregados por sexo.

Esa norma foi desenvolta en materia retributiva polo Real Decreto de Igualdade Retributiva de 2020, que introducía ademais dun desenvolvemento sobre os rexistros salariais, valoracións dos postos de traballo con perspectiva de xénero en todos os convenios colectivos e nas empresas obrigadas a ter un Plan de Igualdade, e auditorías retributivas como elemento esencial destes Plans para detectar se existen discriminacións salariais, previlas e eliminalas.

Lexislar acurta brechas

Doutra banda, é esencial a aprobación da Directiva (UE) 2023 / 970 do Parlamento Europeo e do Consello do 10 de maio de 2023, que reforza a aplicación do principio de igualdade de retribución entre homes e mulleres por un mesmo traballo ou un traballo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva e de mecanismos para o seu cum-



primento.

O sindicato confía en que esta directiva sexa trasladada á nosa normativa antes de maio de 2026, xa que aumenta as obrigacións para as empresas europeas en materia de igualdade salarial e lembra ao Goberno que dispón de dous anos para facelo.

A brecha salarial increméntase coa xubilación

UGT lembra que a discriminación salarial cara as mulleres, máis da metade da poboación da Unión Europea, esténdese desde a inserción laboral ao traballo remunerado e mantense e mesmo se agudiza despois da xubilación.

De feito, a brecha de xénero nas pensións sitúa a España no oitavo lugar das diferenzas máis elevadas cun 27,8% de brecha en 2023, segundo os datos publicados por Eurostat, un dato que está por encima da media da UE que se estableceu no 25,4%.

AS TRABALLADORAS E TRABALLADORES DAS FUNDACIÓNS PÚBLICAS DE INVESTIGACIÓN SANITARIAS GALEGAS ANUNCIAN NOVAS MOBILIZACIÓNS

Reclaman un convenio único para as catro fundacións que recolla unhas condicións laborais dignas

Redacción.- Este martes as representantes dos comités de empresa das catro fundacións públicas de investigación sanitaria galegas ofreceron unha rolda de prensa na que expresaron o seu malestar coa Consellería de Sanidade ante a ausencia de respostas ás súas reclamacións que pasan pola urxencia de sentarse xa a negociar un convenio único para as catro fundacións que garanta unhas condicións laborais, sociais e salariais dignas para as traballadoras e traballadores.

Xa levan ás costas varias mobilizacións fronte aos hospitais galegos de referencia e unha concentración o pasado 30 de outubro fronte á sede do Sergas, en Santiago. Ante isto, a Consellería segue a dar a calada por reposta e as traballadoras e traballadores das funda-

cións anuncian que non van cesar nas súas demandas ata que se abra unha mesa de negociación, por iso, para os vindeiros días 11 e 18 están convocadas concentracións nos hospitais galegos e, se a situación continúa así, non descartan a partir do mes de xaneiro ir a unha folga ou paros de carácter parcial.

Trátase de catro fundacións, a Fundación Biomédica Galicia Sur de Vigo, Fun-



dación Instituto de Investigación Sanitaria de Santiago de Compostela, a Fundación de Investigación Biomédica da Coruña e a Fundación de Medicina Xenómica.

CONTINUÁN AS MOBILIZACIÓNS NA SANIDADE PRIVADA DE PONTEVEDRA

Redacción.- A pasada semana a patronal da sanidade privada da provincia de Pontevedra decidiu abandonar a Mesa de negociación do convenio argumentando que non se manterían na negociación se non se desconvocaban as mobilizacións previstas.

Pola súa banda, a parte sindical (UGT, CCOO, CIG e CSIF) decidiron manter as concentracións previstas en demanda dun convenio digno para o sector. De feito, estas mobilizacións son froito da demanda dos propios traballadores e traballadoras, así llo traslada-

ron aos sindicatos nas asembleas que se teñen celebrado o pasado día 7 tras coñecer a inmovilidade da patronal. Dende UGT aclárase que se continuarán defendendo os dereitos das persoas traballadoras do sector, polo que, por coherencia, mantense o calendario de mobilizacións.

Así, este mércores tivo lugar unha concentración fronte á sede da CEP e unha manifestación en Vigo pola tarde.



CALENDARIO LABORAL 2025

Consulta as datas de festivos nacionais, autonómicos e locais para o ano 2025 na páxina web de UGT-Galicia

<https://www.ugtgalicia.org/calendario-laboral-2025>



OS TRABALLADORES E TRABALLADORAS DE XARDÍNS DE CULLEREDO MOBILÍZANSE PARA DEMANDAR QUE SE SAQUEN OS NOVOS PREGOS XA

Redacción.- Os traballadores e traballadoras da contrata de xardíns do Concello de Culleredo, vinculada a Jardincelas, continúan coas mobilizacións para demandar ao Concello que saque xa os novos pregos para unha nova licitación, que comprometeu para outubro pero que aínda non se fixeron. A día de hoxe este cadro de persoal está en ERTE, dende o 1 de agosto, xa que a empresa foi declarada en concurso de acreedores. Pero, dado que por convenio teñen dereito á subrogación, no momento en que se licite o servizo e sexa asumido por unha nova empresa esta terá que facerse cargo dos 14 traballadores afectados.

Non obstante, dende o Sindicato aclárase que isto hai que facelo xa porque se corre o risco de que a Adminis-

tración concursal poña enriba da mesa un ERE e os traballadores e traballadoras perdan os dereitos a calquera tipo de subrogación.

A isto se lle suma que a empresa cometeu varios erros na comunicación ao SEPE, o que está a provocar que non todos os traballadores cobren as mensualidades relativas ao ERTE como deberían. UGT interviu nesta situación facendo unha solicitude á Dirección provincial do SEPE e ao Administrador concursal, polo que se agarda que eses erros sexan subsanados.



Por todo elo, UGT Servizos Públicos Coruña anunciou un calendario de mobilizacións, que xa arrancaron a pasada semana e este luns e mércores continuaron con sendas concentracións.

GLOVO RECOÑECE A LABORABILIDADE DAS SÚAS TRABALLADORAS E TRABALLADORES COMO VEN DEFENDENDO UGT DESDE HAI UNHA DÉCADA

Esta decisión é unha boa nova para os dereitos das persoas traballadoras pero aínda quedan moitas cuestións que afectan a este colectivo

Redacción.- A empresa Glovo emitíu un comunicado no que recoñece a laboralidade das súas persoas traballadoras. No texto, a compañía afirma que “a tecnolóxica española Glovo decidiu impulsar un novo modelo en España que permitirá a operativa con repartidores laborais. Esta decisión e aposta prodúcese como parte do seu firme compromiso con España e co impulso da economía dixital no país”.

UGT celebra este paso polo que o sindicato leva loitando desde a irrupción das plataformas dixitais no noso país. Foron moitas batallas: ducias de sentenzas xudiciais gañadas nas que o sindicato representou aos e as riders, incluíndo a vitoria definitiva no Tribunal Supremo no ano 2020; a aprobación da chamada Lei Rider no 2021; a modificación do Código penal que persegue a reiteración da violación dos dereitos laborais (pola que Óscar Pierre, fundador de Glovo, declarou este martes nun proceso penal); así como finalmente a aprobación da Directiva Europea de Plataformas Dixitais que claramente bebe da normativa e experiencia española.

Unha historia balizada de loita sindical que finalmente leva ao recoñe-



cemento da nosa posición: a dixitalización debe facerse mantendo os dereitos laborais das persoas traballadoras.

Esta decisión é unha boa noticia para os dereitos das persoas traballadoras pero aínda quedan moitas cuestións que afectan a este colectivo, como definir o convenio de referencia, o incremento dos salarios, o recoñecemento da antigüidade, o cumprimento da normativa en canto a contas alugadas... UGT continúa, como non pode ser doutra maneira, a súa acción sindical e convida a todas as repartidoras e repartidores a organizarse ao noso lado en defensa das súas condi-

cións de traballo.

Doutra banda, UGT fai un chamamento ao resto de plataformas dixitais, tanto de repartición, como Uber, como doutros sectores de actividade: limpeza, coidados, tradución, xornalismo... A Directiva Europea inclúe a todas as plataformas dixitais e non só ás de repartición. Así mesmo, o sindicato lembra que a transparencia algorítmica é un dereito de todas as persoas traballadoras de calquera empresa ou sector. Por iso, UGT pon a súa disposición a experiencia e os seus servizos xurídicos para que o tren da dixitalización non leve por diante os dereitos laborais de todas e todos.

OS CENTROS DE TRABALLO DEBEN SER ESPAZOS LIBRES DE DISCRIMINACIÓN POR VIH

Redacción.- Con motivo do Día Mundial da Sida, a Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores quere destacar a importancia de eliminar o estigma e a discriminación das persoas con VIH, baseados no descoñecemento desta enfermidade e a súa transmisión. Aínda que nos últimos anos, e grazas aos avances médicos, aumentouse a calidade de vida das persoas con esta enfermidade, este avance non tivo o mesmo reflexo no ámbito social nin laboral, e, por desgraza, segue existindo un elevado rexeitamento ante esta enfermidade.

O sindicato considera imprescindible asegurar contornas laborais onde non se vulneren os dereitos das persoas traballadoras afectadas, non haxa discriminacións e elimínense prexuízos, ofrecendo unha resposta sindical ás necesidades das persoas con VIH.

Ademais, insiste en que as políticas públicas deben ter en conta ás persoas con VIH e as súas necesidades. Non podemos esquecer que, a pesar dos avances realizados, aínda non se alcanzou a plena igualdade das persoas afectadas polo VIH e a sida.

UGT lembra que existen instrumentos como a Recomendación da OIT número 200, sobre o VIH e o mundo do traballo e o Pacto Social pola non discriminación e a igualdade de trato asociada ao VIH, pero continúa o estigma e a discriminación nas vidas cotiás e no lugar de traballo.

O VIH non debe ser un motivo de discriminación que impida a contratación, a permanencia no emprego ou o logro da igualdade de oportunidades e, por iso, é fundamental o labor sindical, tanto á hora de acceder a un emprego como no desenvolvemento da relación laboral. As empresas e os centros de traballo deben ser espazos libres de discriminación por VIH.

Garantir dereitos e protección

Por todo iso, o sindicato promove e defende os dereitos das persoas con VIH, especialmente de todas aquelas que en situación de risco de discriminación, e incide en que as características persoais ou sociais non deben ser un impedimento para acceder ao emprego e mantelo, e non se



pode permitir que as persoas sexan estigmatizadas e discriminadas polo seu estado serolóxico.

Por este motivo, UGT reclama a implementación do pacto social e a participación sindical nas políticas laborais respecto ao VIH e á sida tal e como establece o pacto, para defender os dereitos das persoas, protexer os postos de traballo, intensificar os esforzos en materia de prevención e apoiar os coidados e o tratamento. Así mesmo, demanda o desenvolvemento dunha lexislación adecuada que estableza garantías xurídicas e unha tutela que protexa ás persoas con VIH, os seus dereitos no mercado laboral e a súa protección social.

UGT destaca a importancia de garantir a accesibilidade universal para avanzar na igualdade real e efectiva das persoas con discapacidade

Redacción.- Con motivo da celebración do Día Internacional das Persoas con Discapacidade, desde a Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores queremos destacar a importancia de garantir a accesibilidade universal para avanzar na igualdade real e efectiva das persoas con discapacidade.

É fundamental conseguir contornas plenamente accesibles, xa que a falta de accesibilidade opera como un obstáculo para a participación autónoma e a inclusión social e laboral.

Desde o Sindicato temos un firme compromiso coa discapacidade, de tal forma que é unha parte importante da nosa axenda sindical, non só como un compoñente máis dentro da negociación colectiva; senón como unha prioridade da nosa acción sindical co obxectivo de promover a inclusión, o desenvolvemento profesional e social, e a igualdade integral das persoas traballadoras con discapacidade tanto á hora de acceder ao emprego como no desenvolvemento da actividade laboral.

As persoas traballadoras con discapaci-

dade non deberían verse obrigadas día a día a sortear trabas de accesibilidade, mesmo á hora de desprazarse ao seu posto de traballo. Reivindicamos que as contornas laborais deben ser accesibles, debendo dispoñer de plans de accesibilidade nos centros de traballo, eliminando todo tipo de barreiras tanto arquitectónicas, como tecnolóxicas, de comunicación e social.

Outro aspecto para ter en conta é a eliminación de calquera dificultade nos procesos de selección a un emprego, adaptando as probas de acceso e a entrevista persoal mediante a adaptación dos tempos, os espazos e os medios.

Centrándonos nas condicións laborais, é necesario lograr o compromiso co emprego das persoas traballadoras con discapacidade, realizando, en caso necesario, a adaptación dos postos e lugares de traballo ás características individuais das persoas mediante a incorporación de fórmulas como a flexibilización da xornada laboral, o teletraballo, a organización do traballo ou outras medidas.

É fundamental realizar os axustes razoables necesarios para unha correcta adaptación do posto de traballo en función da discapacidade de que se trate, de maneira que as persoas con discapacidade poidan desenvolver un traballo produtivo sen condicionantes que mingüen ou dificulten o uso dos seus coñecementos e capacidades.

Por outra banda, unha das prioridades da nosa acción sindical é garantir a continuidade nas empresas das persoas traballadoras ás que lles sobreveña unha discapacidade sen que este feito supoña un risco para a súa saúde e poida seguir realizando a súa actividade laboral. Os centros de traballo débense configurar como contextos flexibles, capaces de adaptarse e transformarse a medida que sexa preciso.

Desde UGT reivindicamos un tratamento da discapacidade que evolucione e se adapte ás necesidades das persoas, é dicir, de atención centrada na persoa e a súa interacción coa súa contorna, considerando que a necesidade de realizar cambios non só está na persoa, senón tamén no contexto social e laboral.

ANTE O FRÍO, AS EMPRESAS DEBEN CUMPRIR COA NORMATIVA E GARANTIR A SEGURIDADE E SAÚDE

Redacción.- O Ministerio de Sanidade puxo en marcha un sistema de avisos para informar á cidadanía cando a temperatura mínima prevista sexa inferior á temperatura limiar de impacto na saúde e alcáncense os distintos niveis de risco. O nivel 2 corresponde ao risco medio (cor azul media) e o nivel 3 ao alto risco (cor azul escura).

O estrés térmico por frío é aquel que se produce como consecuencia dunha exposición laboral a ambientes de traballo a baixas temperaturas. Dita exposición pode producir síntomas que van desde as leves incomodidades e arrefriado, ata problemas máis graves como a hipotermia fisiolóxica, ademais de aumentar o risco de padecer trastornos musculoesqueléticos.

A partir de temperaturas inferiores aos 15°C pode comezar a sensación de disconfort térmico e por baixo dos 5°C débese considerar que o risco é inmediato, segundo a Nota Técnica de prevención sobre estrés por frío do Instituto Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo.

A exposición a baixas temperaturas pode agravar certas enfermidades crónicas, por exemplo, os problemas circulatorios ou os problemas respiratorios en persoas que padecen asma. Ademais, as persoas de maior idade ou aquelas que toman certos medicamentos, como os utilizados na diabetes, son máis propensas a padecer estrés por frío.

O tipo de traballo inflúe nos riscos aos que están expostas as persoas traballadoras. Nos traballos ao aire libre, en altitude, naqueles que se está en contacto con auga fría, pero tamén naqueles que se dan dentro dun local en ambientes fríos como, por exemplo, os desempeñados en casetas sen calefacción ou en cámaras frigoríficas, o risco de estrés térmico por frío é elevado.

Igualmente, as caídas e resbalones por camiñar por superficies xeadas incrementáanse, así mesmo a exposición ao frío diminúe a destreza manual, mental e a capacidade física para o traballo. Non podemos esquecer que o risco de sufrir un accidente laboral de tráfico aumenta naqueles casos nos que a estrada non se atope en boas condicións por placas de xeo ou presenza de neve.



Segundo o Real Decreto-lei 4/2023, do 11 de maio, nos traballos ao aire libre e naqueles lugares de traballo que non poidan quedar pechados, deberanse tomar as medidas adecuadas para a protección das persoas traballadoras fronte aos fenómenos meteorolóxicos adversos, neste caso o frío.

Desde o sindicato lembramos a obrigación empresarial de avaliar a exposición a baixas temperaturas, así como de aplicar as medidas preventivas necesarias para protexer a traballadores e traballadoras. Para a realización da avaliación de riscos, deberase ter en consideración as características da tarefa que se desenvolve e as características persoais ou o estado biolóxico coñecido da persoa traballadora.

En canto ás medidas preventivas en ambientes interiores, UGT considera que estas deben ir encamiñadas a modificar as instalacións mediante técnicas de enxeñería como, por exemplo, sistemas de calefacción ou illamento térmico. En ambientes exteriores, as medidas de protección que se deben aplicar son, principalmente, facilitar axudas mecánicas para reducir os traballos manuais, levar roupa de protección adecuada ou o control da exposición ás baixas temperaturas. A roupa de traballo deberá ser ergonómica e permitir o movemento da persoa traballadora e deberá cambiarse sempre que se atope húmida.

Como medidas de tipo organizativo que se poden aplicar podemos mencionar: a alternancia de tarefas; organizar os traballos ao aire libre tendo en conta a previsión meteorolóxica e evitar traballos en solitario ou illados e realizar pausas en lugares habilitados que dispoñan de calefacción.

Para aqueles casos nos que non se poida garantir a protección da persoa traballadora, prohíbese o desenvolvemento de determinadas tarefas durante as horas do día nas que se dean fenómenos meteorolóxicos adversos. Nestes casos non procede a redución do salario daquelas persoas traballadoras que se vexan afectadas por esta medida.

Doutra banda, desde o sindicato reclamamos que as persoas traballadoras reciban formación e información sobre os riscos do traballo en ambientes fríos e lembramos que, a través da negociación colectiva, é posible incluír cláusulas nos convenios colectivos onde esté prevista a maneira de protexer a seguridade e saúde das persoas traballadoras expostas a baixas temperaturas.

Desde UGT dispoñemos dun exemplo adaptable ás distintas empresas ou sectores e que se inclúe no documento: Cláusulas convencionais en materia de seguridade e saúde laboral (https://www.ugt.es/sites/default/files/2024_02_saludlaboralguianegcol_OK.pdf).