

VIGO DEMANDA SOLUCIÓNS PARA O PROBLEMA DA VIVENDA

Redacción.- As unións comarcais de UGT e CCOO en Vigo convocaron este martes unha manifestación na cidade olívica para denunciar a situación da vivenda na cidade e na comarca e demandar solucións xa ás administracións porque o problema non admite máis demoras. Na mobilización, que saíu da Praza de España e contou coa presenza dos secretarios xerais de UGT-Vigo e UGT-Galicia, o Sindicato incidiu en que esta reivindicación é de xustiza porque non se pode esquecer que a vivenda cumpre unha función social que debería ser blindada.

Lembrar que esta convocatoria contou co apoio de varias organizacións, Amnistía Internacional, Sumar, IU, Podemos, Federación Vecinal Eduardo Chao (FAVEC), Sindicato de Inquilinas Vigo-Tui-BM, Os Ninguéns, Foro Cívico de Vigo, Recortes Cero e Mundo sen guerras e sen violencia.

A vivenda converteuse nun dos grandes problemas sociais deste país, polo que urxe que as administracións, tanto a central, como a da Xunta e as locais interveñan. Se ben é certo que se están a anunciar medidas, dende UGT cremos que estas non son suficientes e poden chegar tarde, polo que se demandan medidas de maior calado e máis inmediatas.

España é un dos países da UE con menos vivenda social

España é un dos países da UE con menos vivenda social, incumprindo en todo momento o artigo 31 da Carta Social Europea Revisada. Concretamente, en Vigo existe constancia de que hai un total de 5.700 demandantes de vivenda protexida e, a nivel de Galicia, nos últimos 10 anos, dende o 2014 ata o 2023, UGT denuncia que só se construíron 1.139 vivendas de carácter protexido, o que supón tan só un 4% do total.

A vivenda ten que deixar de ser unha cuestión política e debe converterse nun verdadeiro dereito que poida,



incluso, ser reclamado por vía xudicial, xa que este é un dereito recollido no artigo 31 da Carta Social Europea pero tamén no 25 da Declaración Universal de Dereitos Humanos. Na Constitución Española o artigo 47 está a ser máis declarativo que efectivo, algo que debe cambiar.

Urxe intervir o mercado da vivenda a curto prazo, déronse tímidos pasos nos prezos dos alugueiros pero hai que ir máis aló. Hai que intervir o parque de vivendas baleiras, respectando os dereitos dos pequenos propietarios e, a medio e longo prazo, hai que constituír un parque público de vivenda que, como ocorre noutros países da nosa contorna, permita que o acceso á vivenda non sexa un luxo inalcanzable, senón un dereito esixible.

Un mercado tensionado

Este mercado da vivenda cada vez máis tensionado tamén está a provo-

car que tan só o 17% dos mozos e mozas deste país poidan emanciparse, a pesar de ter mellorado nestes últimos anos a súa situación sociolaboral, aínda así, esta mellora non alcanza para o acceso a unha vivenda digna.

E, ademais dos máis mozos, tamén hai que apuntar ás traballadoras que o teñen máis difícil que os homes para acceder a unha vivenda. De feito, se unha muller e un home que traballan destinaran, en solitario, un 30% do seu salario bruto a adquirir unha vivenda, a muller tardaría de media tres anos e nove meses máis que o home. Isto pode subir ata os 9 anos dependendo da profesión.

En definitiva, UGT cre que chegou o momento de que a vivenda se converta nunha prioridade para as administracións porque o acceso á mesma debe ser un dereito indiscutible que permita afrontar un proxecto vital en condicións dignas.

UGT RECLAMA UNS ORZAMENTOS DIGNOS PARA A SANIDADE PÚBLICA GALEGA

SOS Sanidade Pública convocou unha concentración fronte ao Parlamento coincidindo coa aprobación dos Orzamentos galegos

Redacción.- SOS Sanidade Pública convocou este martes unha concentración fronte á sede do Parlamento galego, en Santiago, en demanda duns orzamentos dignos para a sanidade pública desta Comunidade. Mobilización, que secundou UGT como membro desta plataforma, e que se fixo coincidir, precisamente ao fío da demanda, co proceso de tramitación e aprobación das contas públicas galegas que se estaba a levar a cabo nese momento no Pazo do Hórreo.



SEGUIMENTO MASIVO DA XORNADA DE FOLGA NA CRTVG

Redacción.- O pasado venres o seguimento da xornada de folga na CRTVG foi masivo, evitando a saída ao aire de programas tan emblemáticos como “Pensando en ti”, o “Zig zag”, “Galicia por diante”, “O termómetro” ou a programación de deportes.

Coincidindo con esta xornada de folga de 24 horas tivo lugar na Praza do Toural, en Santiago, unha concentración na que, unha vez máis, os traballadores e traballadoras do ente público insistiron na defensa dos medios públicos e na denuncia da externalización de contidos.

Se o conflito non se resolve, á volta do Nadal retomaranse as mobilizacións na CRTVG.



UGT E CCOO LOGRAN RECUPERAR A XUBILACIÓN PARCIAL PARA O FUNCIONARIADO E O PERSOAL ESTATUTARIO

Redacción.- UGT Servizos Públicos e a área Pública de CCOO asinaron un acordo co Goberno que devolve ao persoal funcionario—incluído o pertencente ao Réxime de Clases Pasivas— e estatutario o dereito á xubilación parcial, un avance que equipara a estes colectivos co resto dos traballadores e traballadoras en España, que xa gozaban deste dereito.

A firma chega despois de dous anos de traballo das reunións de seguimento do Acordo Marco para unha Administración do Século XXI, asinado por UGT Servizos Públicos e CCOO en 2022. Este pacto incluía, entre outras medidas, a recuperación deste dereito, que se eliminou do Estatuto Básico do Empregado Público cos recortes que practicou o Goberno do PP en 2012.

Un acordo crave para rexuener os cadros de persoal, diminuír a precariedade e res-



tituír dereitos dos traballadores e traballadoras das Administracións

Ata o de agora, o persoal funcionario e estatutario era o único colectivo de persoas traballadoras en España que non podía acceder á xubilación parcial, a pesar de cotizar igual que o resto. Este acordo corrixe unha inxustiza histórica, derivada dos recortes aprobados en 2012 polo Goberno do Partido Popu-

lar, e amplía as opcións de xubilación destes traballadores e traballadoras, que agora poderán decidir como desvincularse da Administración Pública en función da súa idade e das súas circunstancias persoais.

Ademais, o acordo supón un paso adiante para lograr unha Administración preparada para os novos desafíos, pois impulsa a substitución xeracional, permitindo a entrada de persoal novo en empregos públicos

estables e de calidade e, ao tempo, valora a experiencia dos traballadores e traballadoras maiores, quenes poderá transmitir os seus coñecementos ao persoal relevista que lles substitúa.

Un aspecto destacado do acordo é que o ou a relevista que substitúa a quen se xubile parcialmente será sempre persoal funcionario de carreira ou estatutario fixo. As prazas necesarias para cubrir as xubilacións parciais estarán garantidas nas Oportunidades de Emprego Público do mesmo ano. Este aspecto axudará a reducir a precariedade nas Administracións e evitará que se xeren novas bolsas de temporalidade inxustificadas.

Para quen é este acordo

O acordo afecta ás e aos funcionarios de todas as Administracións Públicas (Régime Xeral da Seguridade Social e Clases Pasivas) e ao persoal estatutario dos Servizos Públicos de Saúde. O persoal laboral das Administracións Públicas non se inclúe neste acordo porque xa podía acollerse á xubilación parcial, sempre que estivese negociada no seu convenio colectivo.

Cando será unha realidade?

Agora corresponde ao Goberno impulsar, con axilidade, as modificacións normativas necesarias para que o acordo se faga realidade. O compromiso co Goberno é que estas reformas tramítense “o máis axiña posible”, segundo recolle literalmente o texto asinado polo Executivo e as

dúas organizacións sindicais.

As leis que cambiarán son:

O Estatuto Básico do Empregado Público (EBEP), engadindo unha disposición específica sobre xubilación parcial.

A Lei Xeral da Seguridade Social, que regulará a idade, cotización e redución de xornada.

A Lei de Clases Pasivas, que tamén require axustes para incluír esta modalidade de xubilación.

Para UGT, este compromiso evidencia que o Acordo Marco para unha Administración do Século XXI continúa mellorando os dereitos das empregadas e empregados públicos, aínda que consideramos imprescindible abrir a negociación sobre un novo acordo plurianual en materia de dereitos, emprego e retribucións das empregadas e empregados públicos que garanta a estabilidade no Sector Público. Tamén demandamos especificamente un compromiso en materia salarial cunha subida significativa que permita recuperar o poder adquisitivo perdido desde os recortes de 2012.

A secretaria de Acción Sindical de UGT SP, Isabel Araque, sinalou que o acordo que se asinou por UGT e por CCOO é un acordo histórico para os empregados e empregadas públicas do noso país. “É un acordo que vén restituír o dereito que se nos arrebatou no ano 2012 aos empregadas e empregadas públicas para poder xubilarnos parcialmente”,

engadiu.

O acordo recolle as dúas modalidades de xubilación parcial, tanto con contrato de substitución como sen el. “Vén, en definitiva, a equiparar ao persoal funcionario co resto de traballadores empregados e empregadas públicas laborais”, segundo precisa Isabel Araque. “Vén contribuir ao rexuvenecemento xeracional progresivo dos cadros de persoal nas propias Administracións. Vai xerar emprego público estable e de calidade mediante a figura do relevista, sempre persoal de carreira e persoal fixo, non interino, nin temporal. Aproveítanse os coñecementos, a experiencia dos empregados e as empregadas públicas que se xubilan parcialmente”. “Pon en valor, unha vez máis,”, segundo a secretaria de Acción Sindical, “a importancia do Diálogo Social nas Administracións públicas, pois, cando se actúa con responsabilidade e con propostas, o consenso e os resultados terminan chegando. Supón garantir o cumprimento do asinado no Acordo Marco para unha Administración do século XXI en coordinación co Diálogo Social confederal que en materia de seguridade social culminou o 31 de xullo do ano 2024”.

A secretaria de Acción Sindical de UGT SP considera que estamos ante unha firma histórica, debido a que “foi un dereito reivindicado desde hai moitísimos anos polos sindicatos de clase e hoxe, por fin, os empregados e empregadas públicas deste país, cando se modifiquen as leis que proceden para facelo efectivo, estarán equiparados cos mesmos dereitos que o resto de traballadores e traballadoras do noso país”.



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>

UGT CELEBRA A SENTENZA DO TC QUE AMPLÍA DEREITOS PARA AS FAMILIAS MONOPARENTAIS

O fallo reconece que as familias monoparentais poderán ampliar o seu permiso por nacemento e coidado do menor e a prestación económica correspondente ata 26 semanas

SENTENCIA del Tribunal Constitucional.



Ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor y la prestación económica correspondiente en los casos de familias monoparentales.

Redacción.- A Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores celebra a sentenza do Tribunal Constitucional que amplía o permiso por nacemento e coidado do menor e a prestación económica correspondente nos casos de familias monoparentais ata as 26 semanas e reclamou ao Goberno que realice as adaptacións correspondentes da norma.

O fallo do pasado 6 de novembro de 2024 estima a inconstitucionalidade dos artigos 48.4 Lei de Estatuto dos Traballadores e 177 da Lei Xeral da Seguridade Social, ao non prever a posibilidade de que as nais biolóxicas de familias monoparentais, traballadoras por conta allea, poidan ampliar o seu permiso por nacemento e coidado de fillo/a máis aló de 16 semanas, gozando do permiso, e da correspondente prestación económica da Seguridade Social, que se reconecería ao outro progenitor.

A decisión argumentase en que isto xera, por omisión, unha discriminación por razón de nacemento dos nenos e nenas nados en familias monoparentais, que sería contraria ao artigo 14 da Constitución Española sobre o dereito fundamental á non discriminación e ademais, supoñería unha vulneración do artigo 39 sobre a protección social, económica e xurídica da familia, así como protección integral dos fillos, iguais ante a lei con independencia da súa filiación, e das nais, calquera que sexa o seu estado civil, en tanto eses

menores poderán gozar dun período de coidado cos seus proxenitores significativamente inferior aos nados en familias biparentais.

De maneira que a sentenza declara inconstitucional estes preceptos, aínda que non os anula, por tratarse dunha insuficiencia xurídica por omisión, pero se establece que, a partir desta sentenza, corresponde ao lexislador levar a cabo as modificacións pertinentes para reparar a vulneración do artigo 14 e o 39 da Constitución e que, en tanto o lexislador non leve a cabo dita modificación, ao permiso de 16 semanas para a nai biolóxica por nacemento e coidado do menor do artigo 48.4 primeiro parágrafo, sumárase o previsto no segundo parágrafo para proxenitor distinto (dez semanas, ao excluirse as 6 primeiras) e dita ampliación tamén afectará á prestación económica prevista para ese período.

Ademais, sinálase que dita ampliación do permiso e correspondente prestación económica da Seguridade Social non afecta aos supostos de adopción, garda con fins de adopción e acollemento ou os supostos especiais de fillos con discapacidade ou supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples (previstos no art. 48, apartados 5 e 6 do ET).

Estes dereitos poderanse reclamar ante a xustiza

Así mesmo, o Tribunal Constitucional establece a non retroactividade dos efectos da súa resolución, de forma que, nos casos nos que se solicitou dita ampliación do permiso de referencia antes do 6 de novembro de 2024 e obténase unha resposta negativa en resolución administrativa ou xudicial, débese seguir cos trámites dos recursos correspondentes ata a obtención dunha resolución administrativa ou xudicial positiva conforme á sentenza.

O Goberno debe efectuar os cambios na norma

Por todo iso, UGT reclama ao Goberno que realice con carácter de urxencia as adaptacións correspondentes da norma legal e lembra que aquelas persoas traballadoras que solicitasen a ampliación dos permisos con anterioridade, atópanse en vía de recurso administrativo ou xudicial pola súa denegación e que aínda non teñan a data do 6 de novembro de 2024, sentenza ou resolución administrativa firme, deben continuar o procedemento de reclamación ata a obtención dunha resolución positiva.

Ademais, nos casos nos que a solicitude se faga con posterioridade a esta Sentenza, se obtivesen unha denegación administrativa mentres que se realiza a reforma legal oportuna, deben recorrela tanto en vía administrativa como, no seu caso, xudicialmente.

O EMPREGO INMIGRANTE DEBE SER TRABALLO DIGNO

A chegada de traballadoras e traballadores é esencial para un crecemento económico sostido e para garantir o futuro do sistema público de pensións



Redacción.- España é a economía da OCDE que máis crece en 2024. Ademais, as cifras mostran que o noso país bate récord de poboación ocupada con 21.823.000 traballadoras e traballadores e os estudos e análises sobre o bo momento da economía española destacan, xunto ás transformacións impulsadas dende o Diálogo Social, a importancia da inmigración na dinamización, crecemento e mellora da nosa economía.

Segundo os últimos datos do Censo, o 13% da poboación de España ten nacionalidade estranxeira, unha porcentaxe que se eleva ao 18% se temos en conta a aquelas persoas que, tendo nacionalidade española, naceron no estranxeiro.

Esta diversidade ten o seu reflexo no mercado de traballo onde a poboación de nacionalidade estranxeira e de dobre nacionalidade supón o 21% do total de poboación ocupada: máis de 4,5 millóns de traballadoras e traballadores.

É preciso destacar igualmente que o 36% do incremento total da poboación ocupada no ano 2024 débese ás mulleres de nacionalidade estranxeira e ás mulleres con dobre nacionalidade. Así mesmo, ao 1 de xaneiro de 2024, a poboación española residente no estranxeiro alcanzaba a súa cifra máxima, 2.908.649 persoas e a OIT sinalaba hai dous días nas súas estimacións sobre traballadores migrantes, que estes son unha forza vital no mercado laboral mundial.

UGT recalca que, nunha sociedade cunha pirámide de poboación investida, a chegada de traballadoras e traballadores é esencial para un crecemento económico sostido e tamén para garantir o futuro do

sistema público de pensións, pero advirte de que o papel do traballo inmigrante na nosa economía non pode fundamentarse nos vellos espazos da precariedade laboral, onde o racismo e a sobreexplotación eran soporte do modelo produtivo, senón en traballo digno para todas e todos. A subida do SMI, a reforma laboral e a mellora dos salarios están a axudar a avanzar nese sentido.

Unha forza vital no crecemento da nosa economía

Este país non pode entenderse sen a inmigración e a emigración, e o sindicato quere aproveitar a conmemoración do Día Internacional das Persoas Migrantes, para poñer o acento nunha serie de materias pendentes para o noso país, por iso:

O sindicato urxe aos partidos políticos e aos grupos parlamentarios a que alcancen un acordo sobre a reforma da lei de estranxeiría que garanta a adecuada atención a persoas menores de idade en situación de desamparo, establecendo un mecanismo de recolocación solidario con aquelas zonas deste país con maior risco de sobreocupación do seu sistema de protección. Un mecanismo que permitiría cumprir coa obriga internacional de protexer os dereitos das persoas menores de idade, practicar a solidariedade interterritorial e garantir igualmente que as traballadoras e traballadores dos servizos de atención prestan os seus servizos en condicións idóneas.

O primeiro intento de reforma da Lei de Estranxeiría estivo acompañado de mensaxes cargadas de odio e deshumanización por parte de determinados partidos políticos, incluídos aqueles que se autodenomi-

nan como partidos de Estado, e que están a contribuír de maneira vergonzante e indigna á normalización do odio, o racismo e as mentiras. O encono co que a ultradereita arremete contra nenos, nenas e adolescentes menores de idade é inhumano, pero tamén contaxioso.

Preocupación pola deriva utilitarista e deshumanizada da política

Por outra banda, UGT rexeita o acordo do Consello da Unión Europea do pasado 13 de decembro, que expón permitir que cada Estado membro poida decidir que a axuda á entrada no país de persoas migrantes sen autorización poida ser constitutiva de delito, mesmo nos casos en que esta ten un compoñente humanitario. Neste sentido, o sindicato mostra a súa preocupación pola deriva que está a tomar a política europea nesta materia, cada vez máis utilitarista, máis deshumanizada, e contaxiada, tamén polos postulados da ultradereita.

Así mesmo, UGT demanda ao Goberno a adopción das medidas administrativas necesarias, e similares ás adoptadas durante a pandemia, para garantir que as persoas de nacionalidade estranxeira das localidades afectadas pola DANA, non perden a súa situación administrativa regular, ou poidan acceder a ela.

Neste contexto, o sindicato, considera que a redución da xornada laboral, agora a 37,5 horas semanais, axudará a avanzar cara a un modelo de empresas máis produtivas, onde as traballadoras e traballadores de orixe migrante, especialmente as mulleres, van ser un dos colectivos do mundo laboral máis beneficiados.

É NECESARIO UN MARCO EUROPEO PARA A REDUCCIÓN DA XORNADA LABORAL

Redacción.- Este luns celebrouse a xornada de UGT no CESE sobre a redución do tempo de traballo en Europa, eficiencia e benestar dos traballadores. A xornada estivo moderada e introducida por Mari Carmen Barrera, contou coa participación do vicesecretario Xeral de UGT, Fernando Luján, e a presenza de expertos de varios países europeos (España, Francia, Grecia, Italia), así como representantes de EUROFOUND, da presidencia polaca do Consello da UE e dos axentes sociais, destacando a intervención da secretaria confederal, Isabelle Schuman.

As dúas últimas décadas do século XX estiveron marcadas por un movemento en moitos países europeos cara á redución da xornada laboral, principalmente co obxectivo de distribuír o emprego. Con todo, a principios do século XXI, intensificouse o proceso de flexibilización do tempo de traballo, o que incluíu unha tendencia ao aumento da xornada laboral, a proliferación de horas extraordinarias e a maior dispoñibilidade fose do horario laboral, facilitada pola conectividade dixital. Isto levou progresivamente a converter o benestar e o equilibrio entre a vida profesional e persoal nunha

prioridade central das políticas de tempo de traballo. Desde 2015, as experiencias de redución da xornada laboral multiplicáronse en varios países que teñen adoptado diversas modalidades.

Nun contexto de profundas transformacións tecnolóxicas e organizativas, especialmente pola dixitalización, e no medio dun amplo debate sobre a redución do tempo de traballo tanto en Europa como fóra dela, Polonia solicitou ao CESE un ditame exploratorio sobre tempo de traballo, eficiencia económica e benestar dos traballadores. É positivo que Polonia, do mesmo xeito que outros Estados membros da Unión Europea, estea inmersa neste debate sobre a reforma do tempo de traballo, cun proxecto de lei que contempla tanto a súa redución como a ampliación do período de vacacións anuais.

As avaliacións de experiencias que implican unha semana laboral de catro días, con redución de horas e mantemento de salarios, tiveron unha ampla difusión xeográfica (América do Norte, Europa, Australia, Nova Zelandia e Sudáfrica). En xeral, os resultados son positivos en termos de me-

llora do benestar dos traballadores e pequenas melloras na produtividade.

A evolución e mellora do mundo do traballo, así como a calidade do emprego e a vida dos traballadores, é un obxectivo central. Neste contexto, a redución da xornada laboral, dentro da dobre transición que enfrontamos, preséntase como unha peza cruce, tal e como explicou Fernando Luján.

No caso de España, está a levarse a cabo un debate intenso sobre a xornada laboral, nun modelo mixto entre Francia e Italia, onde se combinan cambios legislativos coa negociación colectiva. É fundamental o control e rexistro das horas traballadas, xa que en España realízanse ata seis millóns de horas extraordinarias ao ano, das cales a metade non se rexistran nin se abonan. En canto á produtividade, os incrementos rexistrados son suficientes para distribuír os beneficios de maneira equitativa entre os traballadores, o cal pode lograrse a través da redución do tempo de traballo. Esta redución debe implementarse por lei, non só en España, senón de maneira harmonizada a nivel europeo.

UGT CONSIDERA FUNDAMENTAL SEGUIR AUMENTANDO OS SALARIOS REAIS PARA QUE AS PERSOAS TRABALLADORAS RECUPEREN A CAPACIDADE ADQUISITIVA

Redacción.- A Enquisa Trimestral de Custo Laboral (ETCL) do terceiro trimestre de 2024 rexistra un incremento anual do custo laboral e salarial dun 4,4% e 4,1%, respectivamente. Estes datos supoñen un novo repunte, sendo o crecemento salarial medio no que vai de ano do 3,9%, e reforzan a idea de que os salarios están a recuperar capacidade adquisitiva. De feito, descontando a inflación, os salarios reais terían crecido un 1% nos tres primeiros trimestres do ano.

Debido á desaceleración da inflación neste 2024, que está en media no 2,8%, e ao positivo impulso do V Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva (AENC) asinado en maio de 2023, os salarios reais puideron recuperar poder de compra. Neste sentido, os crecementos salariais son coherentes coa boa situación da economía, cun aumento do PIB (+3%) e do emprego notables (+2,2% de ocupación), sendo este ademais cada vez de maior calidade grazas ao impacto da última reforma laboral. Isto é un signo moi positivo que fala do bo estado de

forma da nosa economía, o que levou a que "The Economist" sinala a España como a mellor economía en 2024.

Con todo, a pesar de todos estes avances, existen algúns aspectos que corrixir con urxencia. Un deles son as políticas activas de emprego, que están moi ligadas aos datos de vacantes que publica o INE, que rexistran 150.541 en total neste terceiro trimestre do ano, das que un 87,9% atópase no sector servizos. Estas vacantes están moi influenciadas polas malas condicións laborais que se ofertan nalgúns actividades e, de momento, non supoñen un valor elevado (España sitúase á cola da zona euro neste aspecto). Con todo, tamén mostran a necesidade de mellorar a prestación dos servizos públicos de emprego á hora de incrementar a empregabilidade das persoas en desemprego e a capacidade de intermediación entre elas e as empresas que ofrecen traballo.



En resumo, UGT considera fundamental seguir aumentando os salarios reais, para que as persoas traballadoras recuperen a capacidade adquisitiva que se perdeu durante a crise inflacionaria. Este incremento salarial, ademais, reverte nunha mellora na economía, sostenendo o consumo dos fogares e xerando un efecto multiplicador que amplía o seu potencial. Pero, ao mesmo tempo, é necesario seguir mellorando o mercado de traballo, para o que é crucial reformar as políticas activas de emprego e abordar cuestións pendentes, como a reforma dos custos do despedimento para facelos verdadeiramente reparatorios (como resolveu o Comité Europeo de Dereitos Sociais ante unha reclamación de UGT).