

## 2024 ACABARÁ CON MÁIS DE 800 MORTES EN ACCIDENTES DE TRABALLO

**Ata o mes de novembro do 2024 rexistráronse un total de 741 accidentes mortais (61 en Galicia). Son 77 máis respecto ao mesmo período de 2023 ( 12 máis en Galicia). Estes datos confirman que existe unha falta de cumprimento en materia preventiva por parte das empresas, polo que UGT insta a que se tomen medidas urxentes para acabar coas mortes no traballo.**

**Redacción.-** Desde UGT estimamos que o ano 2024 pechará con máis de 800 persoas traballadoras falecidas en accidentes laborais. Consideramos que esta situación é insostible para unha sociedade como a española e esiximos que se adopten medidas inmediatas para acabar con esta situación.

Ata o mes de novembro do 2024 rexistráronse un total de 741 accidentes mortais (61 en Galicia), son 77 máis respecto aos datos provisionais de novembro de 2023 (12 máis en Galicia), aumentando esta cifra nun 11,6% (24% en Galicia).

A maior parte destes accidentes sucederon durante a xornada laboral, ascendendo a un total de 599 persoas traballadoras mortas durante o transcurso da súa xornada de traballo, aumentando en 64 respecto aos accidentes mortais rexistrados no mesmo período de 2023.

As principais causas destes accidentes son vellas coñecidas e non deixan de repetirse continuamente: 246 mortes por infartos e derrames cerebrais; 93 por atrapamentos, esmagamentos, amputacións; 87 por caídas e 83 accidentes de tráfico, entre outras. Todas elas son causas recorrentes entre os motivos dos accidentes mortais. Estas causas son prevenibles e lamentablemente non se está actuando para poñerles freo.

As mortes en accidentes in itinere tamén se viron incrementadas. No período de xaneiro a novembro rexistráronse 142 accidentes mortais, aumentando en 13, dos que 124 foron accidentes laborais de tráfico con resultado mortal.

Estes datos deixan entrever que existe unha falta de cumprimento en materia preventiva por parte das empresas, polo que instamos a que se tomen medidas urxentes para acabar coas mortes no traballo.

### Plan de choque



Desde UGT insistimos en que se negocie un Plan de Choque contra a sinistralidade laboral. Entre as medidas para incluír neste Plan de Choque non poden faltar aquelas destinadas a mellorar a xestión dos riscos psicosociais nas empresas, xa que a primeira causa de morte en accidente de traballo durante a xornada laboral foron os infartos e derrames cerebrais con 246 accidentes, que poderían estar relacionados coa exposición a riscos psicosociais.

### Diálogo social

Ademais, facemos un chamamento para que se renoven os traballos da Mesa de Diálogo Social de prevención de riscos laborais para actualizar a normativa en materia preventiva.

Tamén, continuamos reclamando 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 re-

ducir os tempos de resolución de sentenzas e para a creación de Xulgados especializados.

Ata que isto se faga efectivo, consideramos que son necesarias outras garantías de cumprimento da normativa en materia preventiva, para o que propoñemos que se analicen fórmulas alternativas como, por exemplo, que se habilite ás Forzas e Corpos de Seguridade do Estado como "auxiliares ou colaboradores" da Inspección de Traballo no cumprimento preventivo, cando se constaten situacións constitutivas de infraccións graves ou moi graves.

### Delegado/a territorial de prevención

Por último, reivindicamos a creación dunha figura similar á do Delegado/a Territorial de Prevención de Riscos Laborais a nivel estatal, xa que é unha realidade que os centros de traballo sindicalizados son centros máis seguros. A creación desta figura axudaría a mellorar a PRL nas PEMES do noso país que non teñen representación sindical.

## OS TRABALLADORES DE LEVANTINA MANIFÉSTANSE NO PORRIÑO CONTRA O ERE E POLO FUTURO DA FACTORÍA

**Redacción.-** Os traballadores e traballadoras de Levantina protagonizaron o pasado xoves unha xornada de folga que foi acompañada dunha manifestación polas rúas de O Porriño para amosar o seu rexeitamento ao ERE que pon enriba da mesa a dirección da factoría e denunciar a pretensión de acometer o fin da actividade industrial nesta fábrica.

Hai que lembrar que a dirección da empresa ven de presentar un ERE que afectaría a 95 traballadores da planta galega e cuxas negociacións arrancarán para a semana que ven.

A xuízo de UGT FICA Vigo, vaise deixar “tiradas” a 95 familias e a todo un sector industrial en Galicia porque é a principal empresa do sector. E, isto, sen facer un mínimo esforzo



por continuar coa actividade produtiva na Comunidade.

A partir de agora hai un mes para desenvolver as negociacións coa empresa, aínda que, ademais disto, UGT insta ás administracións a que se impliquen no proceso de procura de alternativas que garantan a viabilidade dunha actividade industrial que é rendible. Neste senso, o xoves,

tras a manifestación, a representación sindical reuniuse co alcalde de O Porriño para trasladarlle a situación.

Ademais, UGT insta a Levantina a que cambie a súa decisión ou a que facilite a chegada doutros inversores que garantan a viabilidade da factoría e a súa actividade e, polo tanto, futuro.

## OS EMPREGADOS PÚBLICOS COBRARÁN O 0,5% ADICIONAL DE 2024 COMPROMETIDO NO ACORDO CON UGT E CCOO

**Redacción.-** UGT Servizos Públicos e a área Pública de CCOO valoran que se faga efectiva a subida salarial pendente do 0,5% adicional para o ano 2024 comprometida no Acordo Marco para unha Administración do Século XXI e instan ao Goberno a iniciar a negociación dun novo pacto. Un acordo que avance en áreas esenciais como emprego, dereitos e retribucións para mellorar as condicións laborais das empregadas e os empregados públicos e o servizo que se presta á cidadanía.

O aumento do 0,5% adicional e consoldable será efectivo unha vez quede publicado no BOE o acordo do Consello de Ministros. Este incremento é aplicable ás retribucións vixentes ao 31 de decembro de 2023 e culmina os compromisos salariais do acordo actual. O aumento salarial adicional do 0,5% para 2024 estaba condicionado ao cumprimento dun requisito macroeconómico: que a variación acumulada do IPC harmonizado (14,6% entre 2022 e 2024) superase o incremento retributivo fixo dese período (8%). O requisito cumpriuse e, unha vez salvada a referida publicación no BOE, o aumento retributivo debería levar a cabo o máis axiña posible por parte das distintas Administracións Públicas.

Con este último incremento, o acordo asinado por UGT e CCOO sitúa a subida



salarial para os empregados e empregadas públicas entre 2022 e 2024 na contorna do 10%. Ademais, tamén fixo realidade a recuperación e mellora de dereitos laborais e modernizou e avanzou en ámbitos como o emprego público, a xornada laboral, a incapacidade laboral e a xubilación parcial anticipada para as e os funcionarios.

### Un compromiso co servizo público e os seus empregados e empregadas

Ambos os sindicatos consideran que os resultados deste acordo reforzan o papel da negociación colectiva na Función Pública, sendo urxente culminar a clasificación profesional das persoas traballadoras nas distintas administracións.

Por todo iso, e pola estabilidade que supón chegar a acordos para o bo funcionamento da Administración, ambos os sindicatos instan ao Goberno a iniciar de inmediato a negociación dun novo pacto que permita seguir avanzando na modernización da Administración a través dos piares fundamentais para as e os empregados públicos, como son o emprego, os dereitos e as retribucións.

Este futuro acordo debe garantir non só mellores condicións laborais para as empregadas e os empregados públicos, senón tamén unha Función Pública que responda ás necesidades da cidadanía. UGT e CCOO subliñan a importancia de alcanzar acordos que garantan servizos públicos de calidade nun contexto político e social complexo.

## OS TRABALLADORES DA SEGURIDADE PRIVADA DO CHOU CONTARÁN CUN CUADRANTE ANUAL DESPOIS DA DENUNCIA DE UGT ANTE A INSPECCIÓN

*Coñecer con antelación as quendas de traballo facilitará a conciliación da vida persoal e laboral*

**Redacción.-** A representación sectorial rexional do sector de seguridade e servizos auxiliares da FeSMC UGT Ourense leva tempo facendo todas as xestións necesarias co fin de que os vixiantes de seguridade do Complexo Hospitalario de Ourense poidan dispoñer dun cuadrante anual equitativo para coñecer as súas quendas de traballo co fin de facilitar, así, a conciliación da vida persoal e laboral.

Isto levou a UGT a ter que recorrer á Inspección de Traballo, cuxo organismo dálle a razón ao Sindicato e formula un requerimento normalizado para facer cumprir as esixencias de UGT en interese dos vixiantes de seguridade do CHOU.

Como consecuencia de todo isto, a empresa, Protectum, viuse obrigada a achegar o devandito cuadrante que agora será revisado pola representación sindical para analizar se cumpre as condicións

establecidas.

En relación con todo isto, FeSMC UGT Ourense desminte algunhas informacións difundidas polo sindicato USO atribuíndose este logro, exclusivo de UGT e dos traballadores que apoiaron as demandas en todo momento. De feito, o que si se pode afirmar é que USO intentou todo o contrario, que non se lles facilitase esta cuadrante aos traballadores, descoñecendo o motivo desta actitude.

## A RECUPERACIÓN DO PODER ADQUISITIVO SALARIAL AVANZA GRAZAS AO AENC, PERO É NECESARIO GARANTIR O ACCESO A UNHA VIVENDA DIGNA

*UGT urxe a implementación de políticas que freen a actual escalada inmobiliaria e axusten os prezos da vivenda aos ingresos dos fogares*

**Redacción.-** Os datos do IPC de decembro, publicados polo INE, reflicten unha inflación anual do 2,8%, un repunte de catro décimas respecto ao mes anterior, impulsado principalmente polo incremento dos prezos de carburantes e lubricantes (+1,1%). Con todo, a media anual de inflación de 2024 (2,8%) sitúase significativamente por baixo do 3,6% rexistrado en 2023. A inflación subxacente, máis estable, tamén mostrou unha moderación, pechando o ano no 2,9%, menos da metade do 6,1% alcanzado en 2023.

Neste contexto de desaceleración inflacionista, os salarios pactados nos convenios colectivos lograron superar a inflación xeral, cun incremento medio do 3,7% nos convenios asinados durante 2024 e do 3,1% no conxunto de todos os convenios. Estas cifras, que se axustan aos cri-

terios do AENC 2023-2025, permitiron que gran parte da poboación traballadora recupere poder adquisitivo, consolidándose como un avance esencial para o benestar social.

Con todo, para garantir que este avance salarial tradúzase nunha mellora real das condicións de vida, é imprescindible abordar o custo de bens básicos como a vivenda, para que se cumpra co mandato constitucional de percibir unha remuneración suficiente para satisfacer as necesidades das persoas traballadoras e as súas familias. A pesar dos progresos en materia salarial, o desmesurado encarecemento da vivenda nos últimos anos converteu este dereito fundamental nun gasto excesivo ou inasumible para moitas familias traballadoras. Esta situación non só vulnera dereitos básicos, senón que li-

mita o impacto positivo da recuperación do poder adquisitivo.

UGT subliña que, para alcanzar un verdadeiro benestar para as familias traballadoras, o poder adquisitivo dos salarios debe ser suficiente para garantir o acceso a unha vivenda digna, xa sexa en réxime de alugueiro ou de compra. Por iso, urxe a implementación de políticas que freen a actual escalada inmobiliaria e axusten os prezos da vivenda aos ingresos dos fogares. Establecer controis eficaces sobre este ben esencial debe ser unha prioridade absoluta para 2025.

En definitiva, xunto á necesaria senda de incremento e recuperación do poder de compra dos salarios, é imprescindible redobrar esforzos en políticas que protexan dereitos básicos como a vivenda.



## 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>

# A ÁREA LGTBI DE UGT PUBLICA 'PLANS LGTBI NAS EMPRESAS. GUÍA DE RECOMENDACIÓN PARA A NEGOCIACIÓN'

*Esta guía elaborouse coa colaboración de movementos sociais LGTBI, como a Plataforma Trans, e con persoas expertas en igualdade nos centros de traballo*

**Redacción.-** O pasado 9 de outubro de 2024 entrou en vigor o Real Decreto 1026/2024, que establece as medidas recollidas no artigo 15.1 da lei 4/2023, é dicir, aquelas medidas que deben aprobarse nas empresas de máis de 50 persoas traballadoras para conseguir que os centros de traballo sexan respectuosos coas persoas LGTBI, atallando desta forma a LGTBIfobia que se produce na contorna laboral.

UGT elaborou unha guía completa de medidas. Nesta guía recóllense as medidas plasmadas no Real Decreto pero, ademais, detalla as medidas propostas por UGT que inclúen: cláusulas de igualdade de trato e non discriminación, medidas de acceso ao emprego, medidas de clasificación e promoción profesional, medidas de formación, sensibilización e linguaxe, a promoción de contornas laborais diversas, seguras e inclusivas, permisos e beneficios sociais e a modificación do réxime disciplinario. Tamén se inclúen nesta guía un protocolo de actuación para a atención do acoso e a violencia contra as persoas LGTBI e un pro-

toloco de acompañamento a persoas trans no traballo.

Ditas medidas serán negociadas e pactadas a través da negociación colectiva coa representación legal das persoas traballadoras, tanto en convenios colectivos de ámbito empresarial, en convenios colectivos de ámbito superior á empresa e en acordos de empresa, en ausencia de convenios colectivos.

As medidas recollidas nesta guía, non só cumpren co artigo 15.1 da lei 4/2023, senón tamén co V Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva (AENC) e coa lei 3/2023 de Emprego.

Esta guía elaborouse coa colaboración de movementos sociais LGTBI, como a Plataforma Trans, e con persoas expertas en igualdade nos centros de traballo.

UGT é un sindicato de clase que sempre apostou firmemente pola igualdade de



trato e oportunidades para todas as persoas e, no marco desta defensa da igualdade, publícase esta guía de apoio ás delegadas e delegados na negociación destas medidas fundamentais para acabar coa discriminación por orientación sexual, identidade e/o expresión de xénero nos centros de traballo.

>>> *Plans LGTBI nas empresas. Guía de recomendacións para a negociación*  
<https://www.ugt.es/sites/default/files/Planes%20LGTBI%20para%20las%20empresas.pdf>

## UGT REIVINDICA UNHA NORMATIVA DIFERENCIADA PARA PROTEXER A SAÚDE MENTAL DAS PERSOAS TRABALLADORAS

**Redacción.-** A depresión é un trastorno emocional que afecta ao 5% dos adultos en todo o mundo. Estímase que cada ano pérdense 12.000 millóns de días de traballo debido á depresión e a ansiedade, o que supón un custo dun billón de dólares por ano en perda de produtividade, segundo a OMS

En Europa cada ano case 165 millóns de persoas sofren un trastorno mental como depresión, ansiedade, insomnio ou demencia. Calcúlase que cada ano o 38,2% da poboación sofre un trastorno mental.

Os trastornos máis frecuentes son trastornos de ansiedade (14%), o insomnio (7%) e a depresión maior (6,9%). Ademais, segundo o Flash Eurobarómetro OSH Pulse -Seguridade e saúde no lugar de traballo tras a pandemia, en toda a UE- o 27% dos enquisados citaron estes como problemas de saúde causados ou empeorados polo traballo.

Segundo os datos do Informe Anual do Sistema Nacional de Saúde de 2023, en España o 34% da poboación padece algún problema de saúde mental sendo os máis prevalentes os trastornos de ansiedade (con 106,5 casos por cada 1.000 habitantes), os do sono (con 81,6 por cada 1.000 habitantes) e

os depresivos (con 47,8 casos por cada 1.000 habitantes). Estes datos experimentan un incremento con respecto ao período de anos comprendido entre 2016 e 2022.

A depresión é un trastorno mental frecuente que afecta a persoas de todas as idades e caracterízase pola presenza de tristeza, perda de interese, sentimentos de culpa ou falta de autoestima, trastornos do sono ou do apetito, sensación de cansazo e falta de concentración, segundo a OMS. Pode chegar a facerse crónica ou recorrente e dificultar sensiblemente o desempeño no traballo e a capacidade para afrontar a vida diaria e na súa forma máis grave, pode conducir ao suicidio.

En 2023 suicidáronse en España 4.116 persoas, segundo as cifras do INE, un 2,6% menos que en 2022. Pero hai que ter en conta que os suicidios non descendieron en todos os grupos de idade, aumentaron en 13 entre os 15 a 29 anos e en 30 entre os 30 a 44 anos.

Datos que reflicten a dura realidade de moitas persoas, por iso UGT insta a que se mellore a protección da saúde mental dos traballadores e traballadoras de forma urxente.

O estrés laboral, o medo a perder o tra-

ballo, a inseguridade laboral, unha mala organización do traballo ou as extensas xornadas afectan directamente á saúde mental e xeran custos elevados tanto para aqueles que ven prexudicada a súa saúde, como para as empresas polas xornadas laborais non traballadas e para a sanidade pública.

O sindicato reivindica a elaboración, coa participación dos interlocutores sociais, dunha Directiva comunitaria dirixida a regular a xestión dos riscos psicosociais nas empresas, que sirva de paraugas para todos os Estados membro que, como España, non dispón dunha norma destas características.

No noso país, urxe regular de forma diferenciada a xestión dos riscos psicosociais nas empresas, xa que os riscos psicosociais de orixe laboral son os únicos que non contan cunha normativa propia no noso país. Esta regulación debería abordarse a través da Mesa de Diálogo Social sobre prevención de riscos laborais que se atopa actualmente aberta.

Ademais, UGT reclama a actualización da listaxe de enfermidades profesionais, para que sexan incluídas as patoloxías derivadas dos riscos psicosociais, seguindo a estela da OIT que xa o recolle na súa listaxe de 2010.