

O SECRETARIO XERAL DE UGT-GALICIA ANUNCIA QUE NON SE PRESENTARÁ Á REELECCIÓN

UGT-GALICIA PRESENTA O SEU 14º CONGRESO QUE SE CELEBRARÁ OS DÍAS 26 E 27 EN SANTIAGO

153 delegados e delegadas analizará a xestión deste último mandato, elaborarán unha folla de ruta de cara aos vindeiros anos e elixirán aos novos órganos de dirección

Redacción.- O secretario xeral de UGT-Galicia, José Antonio Gómez, e o secretario de Organización e Administración do Sindicato, José Luís Fernández, presentaron hoxe en Santiago en rolda de prensa o 14º Congreso de UGT-Galicia que se vai celebrar na capital galega, no Hotel Puerta del Camino, os días 26 e 27 de febreiro baixo o lema “Máis e mellor sindicato”. Participarán 153 delegados e delegadas, que en representación das federacións galegas do Sindicato e das unións comarcais, analizarán a xestión deste último mandato, elaborarán a folla de ruta de cara aos vindeiros anos e elixirán aos novos órganos de dirección. Neste senso, Gómez, anunciou que non se presentará á reelección, como secretario xeral, e agradeceu, tras case 20 anos ao fronte do Sindicato en Galicia, a confianza depositada e manifestou que foi un honor ocupar a Secretaría xeral durante estes últimos anos e representar a UGT en Galicia.

O secretario de Organización explicou que o Congreso comezará o día 26 co acto de apertura a partir das 9.30 horas. Unha vez elixida a Mesa que dirixirá o Congreso ao longo dos dous días, intervirán os invitados institucionais e as delegacións fraternais. Tomarán a palabra o presidente da Deputación da Coruña, Valentín González Formoso; a secretaria xeral do S.N. de CCOO de Galicia, Amelia Pérez; o vicesecretario xeral da Área interna de UGT, Rafael Espartero; o delegado do Goberno, Pedro Blanco; e o presidente da Xunta, Alfonso Rueda. Acto de apertura que pechará o secretario xeral de UGT-Galicia, José Antonio Gómez.

Ao longo da tarde da primeira xornada desenvolveranse os traballos internos, debate e votación da xestión e desenvolvemento das comisións de traballo.

Xa o día 27, terá lugar o acto de clausura no que se darán a coñecer os novos órganos de dirección do Sindicato, incluída a nova Comisión Executiva de UGT-Galicia.

Tamén intervirán, na clausura, o secretario xeral do PSdeG-PSOE, José Ramón Gómez Besteiro; o conselleiro de Emprego, Comercio e Emigración, José González Vázquez; o secretario xeral de UGT, Pepe Álvarez; o novo/a secretario/a xeral de UGT-Galicia; e pechará o 14º Congreso a Presidencia do mesmo. Tanto a apertura como a clausura poderán ser seguida en directo a través da páxina web de UGT-Galicia.

Na súa intervención, o secretario xeral de UGT-Galicia debuxou cales van ser as liñas de acción do Sindicato nos vindeiros anos e ao redor das cales descenderá a súa acción sindical. Indicou que “Máis e mellor sindicato” vai ser o lema baixo o cal se vai desenvolver este Congreso.

Congreso no que o noso leit motiv, a esencia do programa de acción que imos debater e que vai marcar as liñas de traballo, vai ser a necesidade de transformar o mundo en beneficio das persoas traballadoras. Na nosa acción sindical temos que outorgarlle un papel central e protagonista á clase traballadora, explicou, no deseño e execución dun modelo sostible de sociedade desde a perspectiva social, igualitaria, económica, laboral e ambiental, capaz



de facer fronte ás importantes e vertixinosas transformacións que están a impactar hoxe na vida das persoas e que, sen dúbida, tamén o farán no futuro.

Avogou por traballar por unha normativa que regule a participación institucional dos sindicatos nos eidos ata o de agora non previstos e regulamentados, como Orzamentos galegos, Política Industrial, Política de transición ecolóxica, programas de estabilidade e converxencia...

Protexer o diálogo social legalmente

Apuntou que dende UGT seguimos a apostar polo reforzamento do diálogo social. Neste país temos demostrado como a ferramenta do diálogo social serviu para crear emprego de calidade e estable, promover unha negociación colectiva moderna e garantir unha protección social suficiente e sostible, mantendo a actividade económica e produtiva e fomentado a competitivi-

MÁIS E MELLOR SINDICATO



dade do noso tecido empresarial. Non obstante, cremos que chegou o momento de protexelo legalmente, para afrontar os desafíos que vaian xurdindo dende o consenso, porque o diálogo social non pode seguir dependendo da vontade do Goberno que estea ao fronte do Executivo en cada momento.

Neste Congreso tamén imos facer unha aposta firme polo investimento público e polo reforzamento do estado de benestar, o cal debe pasar por uns servizos públicos de calidade con máis e mellor emprego. Hai que apostar por unha industria avanzada e estratéxica para Galicia e esixirlle á Xunta que faga valer as súas competencias nesta materia; investir máis en I+D+i; imos esixir un sector da construción sostible e transformador; hai que potenciar o agro; impulsar a industria do turismo sostible con servizos de calidade; e recuperar a funcionalidade económica e social do sector financeiro.

Pacto de país pola industria

Neste senso, o secretario xeral de UGT-Galicia pediu á clase política do país que se deixe de liortas estériles e que se sente a traballar por un Pacto de País que prevea unha aposta clara por unha industria moderna para este país, con máis investimento en I+D+i e un pacto no que se contemple unha política enerxética que garanta o futuro da industria e a sustentabilidade.

Evidentemente, o emprego tamén vai estar no foco do traballo do Sindicato. Hai que seguir insistindo en crear máis e mellor emprego; plantar cara á temporalidade e á parcialidade involuntaria (do 40,5%); que se continúe avanzando na redución da xornada la-

boral sen diminución salarial, cara as 32 horas semanais; pola flexibilidade laboral en favor das persoas traballadoras; a subcontratación debe ser respectuosa cos dereitos dos traballadores e traballadoras; é necesaria a reforma do despedimento conforme á norma europea; urxe unha nova Lei de dereitos dixitais e intelixencia artificial no eido laboral e empresariais; a contratación pública debe ser respectuosa cos aspectos sociais e laborais; e, finalmente, hai que demandar unha Inspección de Traballo e Seguridade Social eficaz.

En materia de seguridade e saúde laboral, apóstase por combater o infra-recoñecemento das enfermidades profesionais, apostar por unha Lei de prevención do século XXI que afronte os problemas de saúde mental, transición dixital, climática e demográfica e que garanta a inclusión da perspectiva de xénero na xestión da prevención. Esta materia necesita unha atención prioritaria porque resulta rexeitable que se sigan apuntando nas estatísticas persoas traballadoras mancadas ou falecidas como meros sumatorios, sen ter en conta o drama que isto constitúe persoalmente pero tamén socialmente. No 2024 houbo en Galicia 30.348 persoas vítimas dun sinistro laboral pero é que, deste total, 64 faleceron, 8 máis que no 2023, o que supón un incremento do 14,29%.

Por outra banda, en materia de igualdade, hai que ter en conta que a participación das mulleres no emprego aumenta de maneira constante, aínda que de forma desigual e desequilibrada. As políticas de igualdade entre mulleres e homes seguen sendo necesarias. A brecha salarial é en Galicia de

case 18 puntos, cunha diferenza retributiva de 4.700 euros ao ano. As mulleres en Galicia soportan un 20,83 de parcialidade, fronte ao 6,62% dos homes. A taxa de actividade das mulleres non chega ao 50%, fronte ao 56,7% dos homes. E a brecha nas pensións é de 33,2 puntos. Estes son só algúns dos indicadores que amosan que as diferenzas seguen aí e hai que actuar sobre elas.

Por iso, é necesario ter en conta ás mulleres en todas e cada unha das políticas económicas e laborais e avanzar así cara a igualdade real entre homes e mulleres; avanzar na discriminación salarial; avanzar na repartición de coidades; traballar pola eliminación da violencia de xénero e do acoso sexual e por razón de sexo no traballo; evitar que a IA aumente as discriminacións cara as mulleres. Tamén en materia de igualdade, pero indo máis aló do sexo, urxe garantir os dereitos a todas as persoas migrantes e favorecer a participación das persoas mozas na sociedade. Ademais, dentro da loita pola igualdade cara un mundo máis xusto, UGT vai seguir reclamando máis acción LGTBI.

En materia de pensións esiximos o mantemento e sustentabilidade do sistema para unhas pensións públicas suficientes e sen recortes. Non se pode esquecer que en Galicia a pensión media de xubilación sitúase nos 1.281,3 euros, ocupando o penúltimo lugar dentro do conxunto das comunidades autónomas. Ademais, en Galicia o 26% das pensións de xubilación teñen que ser complementadas porque non chegan á mínima, máis de 1 de cada catro pensionistas en Galicia cobra unha pensión inferior aos 874 euros.

AS MULLERES GALEGAS SOFREN UNHA BRECHA SALARIAL DE CASE O 18% (CASE 5.000 EUROS MENOS AO ANO) E SON AS SEGUNDAS DE TODO O ESTADO CON MENOR RETRIBUCIÓN POR HORA

As mulleres galegas perciben un salario medio similar ó que cobraban os homes hai 13 anos e a cantidade que deixan de percibir nun ano achégase aos 2.500 millóns de euros

Redacción.- Un ano máis, co gallo da celebración o 22 de febreiro do Día internacional da igualdade salarial, dende UGT-Galicia denúnciase que a brecha salarial entre homes e mulleres persiste. Aínda que baixa en relación a anos precedentes, sobre todo, grazas a medidas como a suba do SMI, esta é do 17,7%, o que provoca que as traballadoras galegas perciban 4.714 euros menos ó ano, segundo os datos da Enquisa Anual de Estrutura Salarial do ano 2022 (o último dato que facilita o INE). Pero é que esta brecha sobe ata o 26% se se analiza só o sector privado e ó 34,2% no caso das mulleres que cobran pensións de xubilación.

A subida do SMI, aliada contra a brecha salarial

Non obstante, dentro destes malos datos, existe unha pequena mellora que é necesario poñer en valor. A brecha baixou 3,6 puntos en relación ao 2018, é dicir, pasou do 21,3 ao 17,7 de 2022, último dato dispoñible. UGT-Galicia considera que, de seguro, detrás disto están as subidas do SMI, que arrancaba ao comezo da lexislatura dos 735 euros ata os 1.184 actuais. E, polo tanto, agárdase que en análises posteriores, xa que o actual é ata o ano 2022, porque son os últimos datos que ofrece o INE, continúe mellorando a situación salarial das mulleres traballadoras.

Porque, non se pode esquecer, que no 2023 (últimos datos dispoñibles da AEAT) o 40,5% das mulleres asalariadas teñen ingresos menores ou iguais ao SMI, fronte ao 27,9 dos homes.

Polo tanto, hai que concluír que nestes anos estanse logrando progresos pero a desigualdade é evidente que aínda persiste. As razóns detrás da brecha salarial son múltiples e complexas, esta está relacionada con factores máis aló da propia remuneración polo mesmo traballo, aínda que este é un dos fundamentais. Está relacionada coa representación da muller no mercado laboral, co modelo de contratación que soportan as mulleres, que sofren máis parcialidade involuntaria, cunhas carreiras profesionais menos estables por ter que asumir en moitas ocasións a conciliación ó cen por cento, por ter unha maior representación en sectores máis precarizados.... pero o que hai que ter claro é que



todo isto conduce, tanto no presente laboral como no seu futuro de cara á xubilación ou posibles situacións de desemprego, en moitas ocasións, a situacións que rozan o risco de pobreza e a exclusión social.

As cifras e as estatísticas son claras e contundentes. A nivel comunitario, segundo os datos de Eurostat, que analiza a brecha salarial en salario/hora, ponse de manifesto que as mulleres gañan unha media dun 12,7% menos que os homes. Segundo esta mesma fonte, Eurostat, en España a diferenza salarial entre homes e mulleres é do 8,7%, do que se deduce que as mulleres españolas traballaron gratis 31,75 días no ano 2024, dende o 30 de novembro ata o 31 de decembro.

A brecha é maior na regulación laboral de ámbito de empresa ou centro de traballo. Sendo menor nos convenios estatais

A Enquisa Cuadrienal de Estrutura Salarial 2022 tamén arroxa un dato moi significativo, a brecha salarial máis elevada dáse nos convenios de ámbito de empresa ou centro de traballo, do 24,07%. Esta é do 23,76 nos de ámbito inferior ao estatal e do 22,67 nos de ámbito estatal.

Na gran empresa é onde menor brecha salarial existe

Segundo o tamaño da empresa, existen diferenzas moi significativas. Na gran empresa, en Galicia, as de 200 ou máis traballadores e traballadoras, a brecha é do 14,75%, de feito, e esta a que modera as

altas brechas.

Nas empresas de 1 a 49 traballadores a brecha é do 23%; e do 23,36 nas de 50 a 199.

As mulleres galegas, as segundas pola cola en retribución por hora traballada

Se se continúa coa análise da retribución por hora, a nivel do Estado, obsérvase que as mulleres galegas, con 14,37 euros hora, ocupan o segundo posto pola cola, só teñen retribucións máis baixas as de Murcia (13,98). En ambos casos moi por baixo da media nacional, de 16,30 euros por hora. No outro extremo destacan comunidades como a do País Vasco, onde a remuneración da hora traballada para as mulleres é de 19,81 euros, Madrid, con 18,17 euros, ou Navarra, onde é de 17,82 euros.

En relación ós homes, a brecha en Galicia por hora é de 11,5 puntos, subindo bastante en relación aos datos que se facilitaron hai un ano, cando era de 9,33 puntos. 14,37 euros, fronte a 16,23. Todo isto, segundo datos da Enquisa anual de estrutura salarial do INE do ano 2022, publicada o 23 de setembro de 2024. Estes datos son moi significativos porque eliminan calquera distorsión, en relación ó modelo de contratación, que se podería utilizar como escusa para xustificar salarios máis baixos, porque aquí o que se valora é o pago por hora de traballo, independente...

[Continúa na páxina seguinte...](#)

mente se se está a falar dun contrato a tempo completo ou parcial.

Entre os sete grandes concellos, Ferrol rexistra a maior brecha por hora traballada

O Instituto Galego de Estatística tamén achega datos moi interesantes en relación á brecha por hora traballada nos sete principais concellos de Galicia. A maior brecha rexístrase no de Ferrol, dun 15,5%; seguido moi de preto por A Coruña, do 15,1%; en Santiago, do 12,4%; 10,9 en Vigo; do 6,3 en Ourense; 5,4 en Lugo; e a máis baixa rexistrada, do 5%, en Pontevedra.

As mulleres galegas perciben un salario medio similar ó que cobran os homes hai 13 anos e a cantidade que deixan de percibir nun ano achégase aos 2.500 millóns de euros en Galicia

Xa tendo en conta as retribucións medias anuais, a brecha salarial é en Galicia, segundo os datos da Enquisa anual de estrutura salarial do INE do 2022, último dato dispoñible, do 17,7%. É dicir, as mulleres galegas cobran 4.714,14 euros menos ó ano que os homes. As mulleres galegas perciben un salario medio, o dato máis próximo, ó que percibían os homes no 2009, máis dunha década atrás, o que pon de manifesto a lenta revalorización do salario feminino.

Isto supón que as mulleres en Galicia deixaron de percibir no ano 2022, un total de 2.493,31 millóns de euros, sen ter en conta o que supoñería o traballo non retribuído que as mulleres desempeñan no eido familiar.

O salario medio das traballadoras galegas é un 10% inferior á media do Estado

No caso da fenda salarial calculada para o salario medio, Galicia está no medio da táboa, ten por enriba, en canto a brecha máis elevada, a Aragón, Asturias, Cantabria, Castela e León, Castela-A Mancha, Cataluña, Murcia, Navarra e Rioja. O resto están por debaixo, destacando Canarias cunha fenda do 4,3%. Non obstante, aínda que haxa diferenzas por comunidades autónomas, o que si é certo é que a brecha salarial, maior ou menor, dáse en todas.

O salario medio das mulleres galegas é de 21.912,75 euros ó ano, fronte ós 24.359,82 de media do Estado. É dicir, un 10% menos de salario para as traballado-

ras galegas. Pero é que esta diferenza pode alcanzar o 25,2% se a comparativa se fai con comunidades como a do País Vasco. Galicia é a sexta comunidade autónoma pola cola en retribución media anual ás mulleres, ten por abaixo a Castela e León, Andalucía, Castela-A Mancha, Murcia e Extremadura.

Os complementos salariais teñen un peso específico na desigualdade

Os complementos salariais teñen un peso específico na desigualdade e actuando sobre estes podería reducirse a brecha. Así, en Galicia a brecha nos pagos extraordinarios é do 27,5%. O peso que teñen os complementos salariais no caso do salario bruto anual dos homes é de 734,38 euros máis ó das mulleres. Hai que ter en conta que moitas veces estes complementos non se basean en cuestións obxectivas nin cuantificables, polo que esconden en si mesmos un factor discriminatorio.

Por modalidade de contratación, no caso da indefinida a brecha é de 19,7 puntos e 1,3 puntos no caso da temporal pero, nesta ocasión, a favor das mulleres. Houbo 75.300 homes con contrato de duración determinada, fronte a 98.800 mulleres. Os salarios dos contratos temporais, onde as mulleres son maioría, son moi inferiores aos de duración indefinida.

O traballo a tempo parcial segue discriminando salarialmente ás mulleres

No caso da xornada a tempo completo a brecha é dun 7,9% e do 10,8 no caso do tempo parcial (Enquisa cuatrienal estrutura salarial 2022). Segundo a EPA, de 132.700 asalariados que hai en Galicia a tempo parcial, 107.500 son mulleres, é dicir, o 81%, o 24,1% das mulleres traballa a tempo parcial. A retribución a tempo parcial no caso das mulleres é de 11.040,86 euros ao ano, fronte aos 26.460,18 a tempo completo. No caso dos homes, a retribución a tempo parcial sería de 12.375,79 euros, fronte a 28.734,79 a tempo completo. Isto ten dúas derivadas, as mulleres sofren máis o tempo parcial que os homes, o que implica menos ingresos, pero, aínda por enriba, aínda estando os dous a tempo parcial, seguen a cobrar menos as mulleres.

Que a corresponsabilidade segue a ser unha materia pendente, o que lastra ás mulleres no eido laboral, é unha evidencia. Das persoas que teñen un contrato a tempo parcial por coidado de menores, maiores ou dependentes, o 92,4% son mulleres, son elas as que renuncian á xornada

completa cando se presentan necesidades no fogar.

Pero é que a parcialidade, na maior parte dos casos, venlle imposta ás mulleres por non poder atopar un emprego a tempo completo. De feito, do total das persoas que afirman ter un contrato a tempo parcial por este motivo, o 73,7% son mulleres.

Onde se concentra a parcialidade entre as mulleres?, no comercio, actividades da información, financeiras, actividades sanitarias e de servizos sociais, hostalería e resto de servizos, concentrando o 80,2% da ocupación feminina a tempo parcial.

A brecha é máis incisiva no grupo de mulleres de 55 ou máis anos

A brecha salarial que se rexistra nas empresas públicas é moi inferior á do sector privado, dun 5,8%, fronte ó 25,9%.

Por idades, en todos os tramos dáse a brecha salarial, aínda que esta onde é máis elevada é entre as que teñen 55 ou máis anos, cunha fenda do 21,8%; seguida estas do 19,4% do grupo de entre 35 e 44 anos; 18%, entre 45 e 54 anos; e 8,6% entre 25 e 34 anos.

A igual nivel de estudos as mulleres sempre perciben menos salario (elaboración propia a partir dos datos da Enquisa cuatrienal da Estructura salarial 2022), superando o 20% en todos os niveis analizados, salvo no caso de licenciatura ou doctorado onde a brecha é do 14,2%, aínda así, con 6.141 euros menos ó ano que perciben as mulleres con esta titulación fronte ós homes. A brecha dispárase ó 32% no caso dos estudos primarios; do 28% na primeira etapa de educación secundaria; do 25,6% nas ensinanzas de FP de grao superior; do 23,7% na segunda etapa de educación secundaria; e do 21% en diplomadas universitarias. As estatísticas reflicten que un home con estudos primarios percibe unha retribución media de 21.461 euros, mentres que unha muller para chegar a ela ten que contar cunha formación profesional de grao superior ou similar.

Brecha por ramas de actividade e por ocupación

Por ramas de actividade, en todas dáse brecha salarial. Esta é máis acusada na de "servizos ás empresas" (25,7%), seguida de "comercio, reparacións e transporte" (24,4%), "entidades financeiras e aseguradoras" (24%), "outros servizos persoais e de ocio" (23,1%), "industria" (23%), "información e comunicacións" (21,4%), "agri-

[...continúa na páxina seguinte...](#)

cultura, gandería, silvicultura e pesca" (19,4%), "industria extractiva, enerxía e auga" (16,5%), "servizos sociais" (16,2%) e "construción e actividades inmobiliarias" (9,2%). As menores diferenzas en "servizos sociais" e "construción e actividades inmobiliarias" dánse, no segundo caso, basicamente, porque o número de mulleres é escaso e as súas labores céntranse no eido técnico, comercial e de xestión, mellor retribuídas. No primeiro caso, porque existe un gran peso do sector público.

En canto á ocupación, é dicir, cando se atende ao posto concreto que ocupa o traballador ou traballadora, a brecha é maior nas ocupacións elementais (persoal de limpeza, emprego doméstico...), onde é do 29,33%; e nos empregados/as contables, administrativos/as e outros empregados/as de oficina, do 19,68%; e tamén nos servizos de restauración, persoais, protección e vendedores, do 20,11%. Todos eles, curiosamente, cunha forte presenza feminina.

A brecha nas pensións de xubilación supera os 33 puntos

Resulta evidente que as situacións de presente trasládanse ó futuro, ás pensións e prestacións por desemprego. Neste último caso a brecha é dun 11% pero hai que ter en conta que son moitas as mulleres que rematando a súa relación laboral non teñen dereito a prestacións debido ás súas precarias condicións que derivan en escasas cotizacións e as dificultades para acadar o mínimo solicitado para ser beneficiarias.

No 2002 a diferenza da contía das pensións de xubilación era de 188 euros e agora elévase ata os 484 euros

En canto ás pensións de xubilación, a brecha é do 33,5%. Un dato moi significativo é que, mentres no 2002 a diferenza entre a pensión de xubilación dun home e dunha muller era de 188,48 euros, no 2024 esta elévase ós 483,55 euros. Esta cantidade vai subindo progresivamente ano tras ano. No 2023 foi de 469,41 euros.

Atendendo a todos os tipos de pensión, non só as de xubilación, a brecha é do 33,2%, cunha diferenza de 435,66 euros. Non obstante, adentrándonos na análise, obsérvanse dicotomías significativas. Mentres se mantén unha brecha a favor dos homes nas pensións de incapacidade per-

manente (15,2%), orfandade (0,1%) e de xubilación (33,5%), no caso das pensións de viuvez (49,7%), e pensións a favor dos familiares (5,7%) a brecha é favorable para as mulleres. Con todo e con iso, hai que precisar que no caso das pensións de viuvez, cun importe medio para as mulleres de 787,64 euros, fronte aos 526,23 dos homes, esta pensión en moitos casos é a única fonte de ingresos para as mulleres, mentres que non é así no caso dos homes.

Reivindicacións:

- En primeiro lugar, reivindicamos o cumprimento do artigo 28 do Estatuto dos Traballadores, sobre traballos de igual valor, que persegue corrixir a infravaloración



do traballo das mulleres, así como o traslado das normas recollidas nos Reais Decretos de Igualdade Retributiva e de Plans de Igualdade a todas as empresas.

- Esiximos que a Seguridade Social facilite información sobre as reducións de xornada por coidados de fillos e fillas e outros familiares en termos económicos e que esta información sexa recollida posteriormente na Enquisa de Estrutura Salarial para saber realmente o peso económico que teñen os coidados nos salarios.

- Desde UGT seguimos reivindicando a revisión do uso excesivo do contrato a tempo parcial que penaliza a máis de 100.000 mulleres en Galicia a vivir de maneira precaria e envellecer, nunha porcentaxe elevada, en condicións de pobreza.

- UGT demanda que se modifique a norma que permite a absorción e compensación dos complementos salariais nas subidas do SMI. Este feito xera que todas as mulleres que cobran o SMI, leven anos co salario conxelado. En concreto o artigo 26 do Estatuto dos Traballadores e que esa

modificación sexa recollida nos sucesivos acordos de SMI. E así se recolleu no acordo asinado o pasado 10 de febreiro polo Goberno, CCOO e UGT. Nun prazo de dous meses constituirase unha mesa de Diálogo Social para traspoñer a Directiva (UE) 2022/2041 do Parlamento Europeo e do Consello do 19 de outubro de 2022 sobre uns salarios mínimos adecuados na Unión Europea.

- Igualmente, reclamamos ao Ministerio de Traballo e Ministerio de Igualdade que constituía unha mesa Diálogo Social para traspoñer a Directiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeo e do Consello do 10 de maio de 2023 pola que se 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 cumprimento. Agora esiximos que se convoquen as mesas de diálogo social para traspoñer á nosa normativa nacional todas as novidades introducidas para alcanzar a transparencia salarial en todas as empresas.

- Reivindicamos plans de actuación da Inspección de Traballo en materia de igualdade retributiva entre mulleres e homes, para que actúen de oficio naquelas situacións onde se infravalora o traballo das mulleres. Para iso, son necesarios criterios claros sobre rexistros retributivos, valoración de postos de traballo e auditorías retributivas.

- Tamén pedimos ao Ministerio de Traballo que leve a cabo a explotación do Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos, Acordos Colectivos de Traballo e Plans de Igualdade, no referente a igualdade retributiva: rexistros salariais, valoracións de posto de traballo con perspectiva de xénero e auditorías retributivas, para coñecer a cantidade e a calidade da implementación das ferramentas para eliminar as discriminacións salariais cara as mulleres.

- Reiteramos, ademais, o noso compromiso pola eliminación das posibles discriminacións por razón de xénero nas retribucións e, para iso, solicitamos á Xunta estatísticas que analicen a ocupación e o nivel de estudos desagregados por sexo e idade para analizar con maior precisión que sucede coas mulleres novas que a pesar dos seus niveis de formación académica, perciben salarios inferiores aos homes da súa mesma idade.

A UXP CONVOCOU MOBILIZACIÓNS EN TODO O ESTADO ESTE XOVES, EN GALICIA EN VIGO E NA CORUÑA

A UXP DE UGT-GALICIA DENUNCIA O CAMBIO UNILATERAL DA AXENCIA TRIBUTARIA NO RELATIVO ÁS DEVOLUCIÓN AOS MUTUALISTAS

Redacción.- A Unión de Xubilados e Pensionistas (UXP) de UGT-Galicia denuncia o cambio unilateral da Axencia Tributaria en canto ás devolucións que obrigatoriamente debe realizar aos mutualistas por ter sido obrigados a realizar tributacións indebidas, impedindo así beneficiarse das minoracións na base impositible do IRPF ás que tiñan dereito, segundo varias resolucións do Tribunal Supremo.

Para a UXP, esta nova decisión, que anula a devolución das cantidades aos mutualistas, xera indefensión; discrimina a quenes non recibiron o seu reembolso e rompe os acordos sociais; xera unha serie de cuestionamentos sobre a súa aplicación retroactiva; orixina o trato desigual entre comunidades autónomas, xa que nalgúns comunidades xa percibiron a devolución e noutras deberán asumir cargas fiscais imprevistas; e supón ruptura de acordos sociais previos acadados cos axentes sociais.

Para UGT, trátase dunha clara manifestación de edadismo institucional. Por todo isto, o Sindicato considera que a

Axencia Tributaria debe atender as preocupacións dos mutualistas afectados e ofrecer mecanismos que mitiguen os efectos negativos desta decisión, garantindo un tratamento xusto para todos os contribuíntes, independentemente do seu lugar de residencia e das decisións previas que teñan adoptado baseándose en normativas anteriores.

Así, debe revisar esta decisión e restituír os criterios orixinais que respectaban os dereitos de todos os mutualistas; cumprir os acordos cos axentes sociais; e abrir unha canle de diálogo urxente coas partes afectadas.

Para denunciar esta situación, este xoves convocáronse mobilizacións en todo o Estado, en Galicia na Coruña e Vigo, fronte ás delegacións de Facenda.

Ademais, tamén foi presentado un escrito ante o Defensor do Pobo, en Madrid, en demanda do seu amparo.



DENUNCIA ANTE A INSPECCIÓN DE TRABALLO POLA AGRESIÓN NO CHUAC

Redacción.- UGT Servizos Públicos, xunto con outros sindicatos, veñen de presentar unha denuncia ante a Inspección de Traballo para esixir a adopción de medidas inmediatas que garantan a seguridade dos traballadores e traballadoras do Hospital Universitario da Coruña.

Hai que lembrar que hai uns días produciuse unha grave agresión por parte dun doente cara un enfermeiro e un vixiante de seguridade neste centro, concretamente, o día 3 no servizo de urxencias.

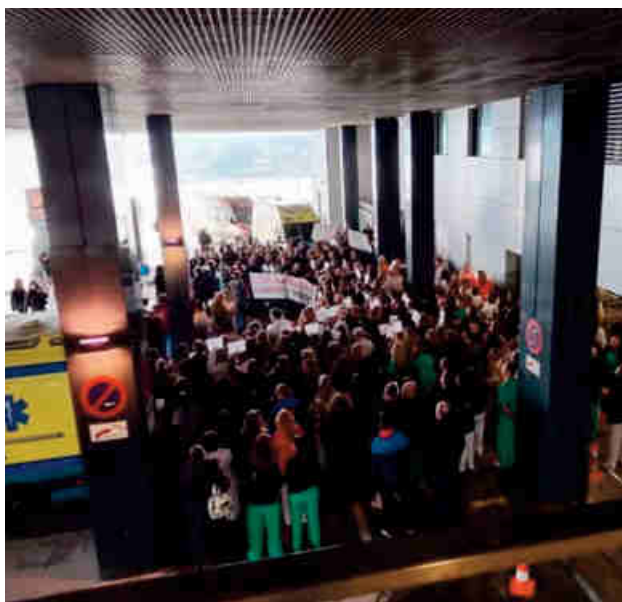
Os sindicatos instan á xerencia da área sanitaria de A Coruña e Cee a cumprir coa Lei de prevención de riscos laborais.

Entre as medidas que se demandan, está a avaliación do risco de agresións, a implementación de medidas preventivas eficaces e a mellora da coordinación entre as distin-

tas empresas que operan no hospital.

Ademais, reclámase que, unha vez adoptadas as medidas inspectoras que procedan, se declaren os feitos denunciados constitutivos de infracción.

Os sindicatos denuncian que non está avaliado o risco de agresións dentro do inventario de riscos laborais do servizo de urxencias. Non existen medidas específicas para evitar estes incidentes e non se implementaron protocolos axeitados de coordinación de actividades empresariais, a pesar da presenza de empresas externas no cen-



tro. Tampouco hai designado un coordinador de seguridade para xestionar esta problemática.

A CIDADANÍA ESIXE TRANSPARENCIA, PARTICIPACIÓN E CONTROL SINDICAL ANTE A IA LABORAL

O último barómetro especial de Eurostat dedicado á IA e o futuro do traballo confirma a emerxencia de poñer límites ao seu uso laboral. UGT interpreta estes resultados como un mandato para normativizar a calquera IA laboral baixo estándares de xustiza, explicabilidade e protección do emprego

Redacción.- Aínda que a UGT non lle cabía dúbida de que a cidadanía española acollía con gran incerteza a aplicación da IA ao mundo de traballo, os resultados da enquisa europea ven a confirmar a necesidade de regular o seu uso mediante a rendición de contas e a participación e control sindical.

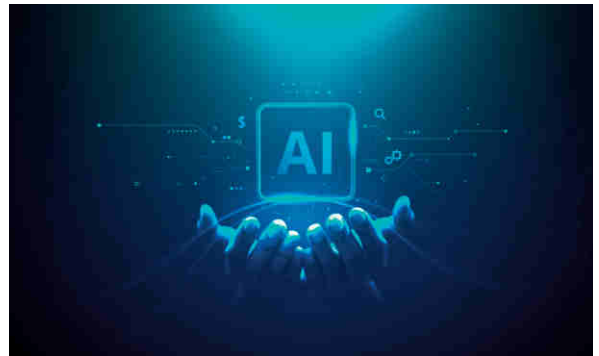
Os datos non poden ser máis contundentes. Tres de cada catro persoas consideran que “por mor do uso dos robots e a intelixencia artificial, desaparecerán máis traballos no canto de crearse novos traballos”, reafirmándoo cando un 74% asevera que “os robots e a intelixencia artificial quitan os postos de traballo ás persoas”.

Ademais, rexéitase o discurso imperante sobre que a IA virá quitarnos carga de traballo. De feito, dous de cada tres cidadáns opinan que “os robots e a intelixencia artificial aumentan o ritmo ao que os traballadores completan as tarefas”, tal e como se demostrou coa xestión de persoas nas

plataformas dixitais.

A metade da cidadanía considera que a IA toma decisións erróneas no lugar de traballo, refutando abrumadoramente o seu uso para seleccionar persoal, avaliar o rendemento, supervisar as tarefas ou para “despedir automaticamente”, alcanzado un 78% de oposición neste último caso (a pesar de que este último suposto sexa terreo vetado polas leis vixentes).

Para a nosa forza de traballo, a regulación é a mellor opción para evitar un uso fraudulento da IA: un 71% desexa impoñer unha maior transparencia nas decisións baseada en algoritmos; un 70% propón prohibir as decisións laborais automatizadas e un 66% está de acordo en limitar por lei a supervisión automatizada das persoas traballadoras.



Como vehículo perfecto para viar os rumbos inherentes a esta tecnoloxía, os perigos que se ciñen sobre o emprego ou para frear os abusos relacionados coa hipervixilancia e a sobrecarga de traballo, a nosa cidadanía o ten claro: elixe a participación e control sindical. Ata un 75% das persoas enquisadas subscribiu a importancia de “implicar aos traballadores e aos seus representantes no deseño e a adopción de novas tecnoloxías”.

UGT INSISTE NA URXENCIA DE ADOPTAR MEDIDAS QUE GARANTAN O EMPREGO DIGNO, OS SALARIOS XUSTOS E O ACCESO REAL Á VIVENDA PARA OS MÁIS MOZOS

Redacción.- Un recente Eurobarómetro sobre a mocidade confirma que o custo da vida e a crise climática son as principais preocupacións dos mozos de entre 16 e 30 anos. Un 40% dos enquisados sinala a inflación e o aumento do custo da vida como a súa maior inquietude, mentres que un 33% considera que a acción climática debe ser unha prioridade nos próximos cinco anos. Ademais, a defensa dos dereitos humanos, a democracia e a paz son os valores máis importantes para o 45% da mocidade europea.

Emprego, protección social e acceso á vivenda como prioridades

Os datos tamén reflicten que o 31% dos mozos considera prioritario mellorar a situación económica e a creación de emprego, mentres que un 29% subliña a necesidade de reforzar a protección social e o acceso á sanidade. Ademais, a educación,

a vivenda e a seguridade atópanse entre as principais demandas. Desde UGT, insistimos na urxencia de adoptar medidas concretas que garantan emprego digno, salarios xustos e un acceso real á vivenda para a mocidade.

O estudo tamén pon de manifesto que o 42% dos mozos utiliza as redes sociais como principal fonte de información, con Instagram e TikTok como as plataformas máis usadas. Con todo, un 76% afirma estar exposto a desinformación na última semana, o que supón un reto para a calidade do debate público e a toma de decisións informadas.

O compromiso de UGT coa mocidade e Europa

Desde UGT reafirmamos a nosa aposta por unha Europa máis xusta e inclusiva, onde a mocidade traballadora teña un papel central na definición de políticas que

aborden as súas principais preocupacións.

O comezo da nova lexislatura en Europa iniciouse cun consenso entre as forzas progresistas ao redor da “crise do custo da vida” como factor determinante da acción política inmediata. Nese sentido, desde o Parlamento Europeo, o Comité das Rexións e o Comité Económico e Social Europeo (CESE) están a preparar unha serie de iniciativas nas cales UGT participa activamente no ditame do CESE “Como facer fronte á perda de poder adquisitivo e ao risco de aumento das desigualdades, a exclusión e a marxinación”.

UGT é relatora deste ditame que terá continuidade no Parlamento Europeo, con accións conxuntas, dentro dunha iniciativa transversal que pretende ao longo do semestre en curso, analizar o impacto da crise do custo da vida para traballar en propostas concretas e conclusións que se materializarán na segunda metade de 2025.

UGT DEFENDE A NECESIDADE DE INTEGRAR A PERSPECTIVA DE XÉNERO NA SAÚDE E SEGURIDADE LABORAL

O Sindicato inicia unha campaña sobre menopausa e seguridade e saúde no traballo, baixo o lema "Menopausia e traballo: adaptación xa!"

Redacción.- A menopausa afecta a todas as mulleres, xeralmente entre os 44 e os 55 anos, aínda que unha de cada 100 mulleres sofre menopausa prematura. Un tema do que non se fala no traballo. Os síntomas físicos, como sofocos, insomnio ou dores articulares, e psicolóxicos, como ansiedade ou cambios de humor, poden afectar á saúde física e emocional das traballadoras. Isto impacta directamente no seu benestar e produtividade, pero a miúdo non se ten en conta nos lugares de traballo.

En España, o 46,4% das persoas ocupadas son mulleres. Un 30% das mulleres con menopausa tiveron baixas laborais, pero só unha cuarta parte menciona a verdadeira razón.

Por iso, desde UGT propóñense medidas concretas para adaptar a contorna

laboral ás necesidades das mulleres en menopausa. Aspectos como o control de temperatura e acceso a zonas de descanso, a flexibilidade horaria para xestionar o insomnio e o cansazo, o acceso fácil a baños adecuados, a sensibilización e formación nas empresas sobre a menopausa ou abordar os riscos psicosociais.

Estas adaptacións non só melloran o benestar das traballadoras, senón que tamén aumentan a súa produtividade e com-

promiso laboral. O sindicato ten claro que falar de menopausa no traballo é romper tabús e avanzar cara a contornas laborais máis saudables e equitativas, e seguirá traballando pola igualdade e a saúde laboral.



UGT ESIXE QUE SE ACTIVEN AS INDEMNIZACIÓNS DAS VÍTIMAS DO AMIANTO

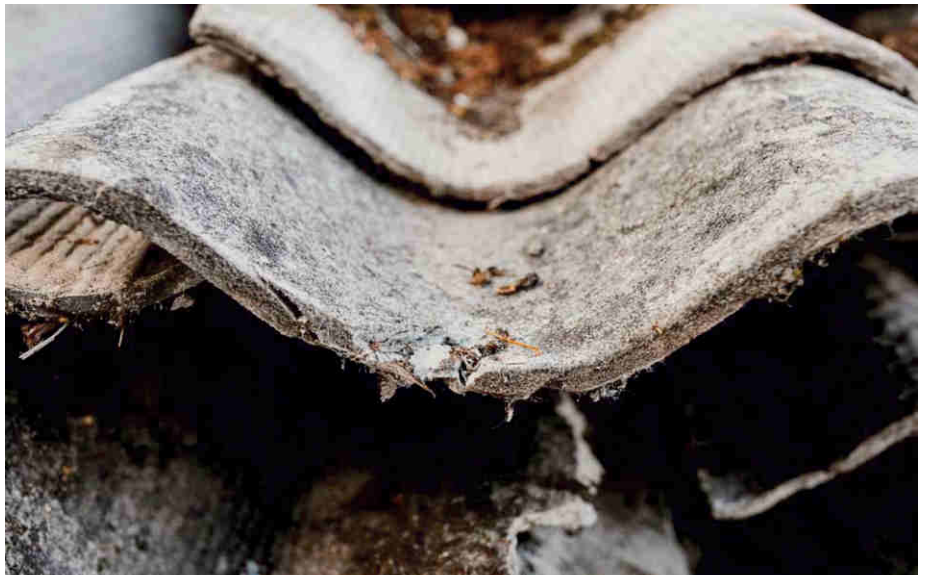
O sindicato continúa os traballos para desbloquear a tramitación do regulamento do fondo para as vítimas do amianto que se aprobou por lei no ano 2022

Redacción.- A secretaria de Saúde Laboral, Patricia Ruiz, reuniuse coa ministra de Inclusión, Seguridade Social e Migracións, Elma Saiz, e o secretario de Estado, Borja Suárez, para tratar unha cuestión fundamental para UGT: a activación das indemnizacións das vítimas do amianto.

Tras a reunión mantida, Ruiz explicou que pasaron máis de dous anos desde o bloqueo do regulamento "que pretendía facer xustiza coas vítimas do amianto".

"Esa xustiza, que se aprobou no ano 2022, viuse desvanecida, viuse difuminada pola non regulamentación e a non dotación orzamentaria para que as vítimas do amianto poidan ser resarcidas, en parte, da súa enfermidade que podería ser evitable se se puxeran as limitacións da exposición ao amianto", explicou.

Nas declaracións, a secretaria de Saúde Laboral asegurou que a primeiros de marzo haberá unha nova reunión na que se debaterán as



achegas que se fixeron a un texto que presentou o Goberno en xullo do ano 2023. "No texto que se nos presentou, as indemnizacións eran moi inferiores ás doutras vítimas como podían ser as do terrorismo ou as do VIH. Ademais, o texto incluía que as vítimas do amianto debían tributar o IRPF, o que lles ía a

minguar aínda máis as indemnizacións".

Patricia Ruiz finalizou asegurando que desde o sindicato vai seguir traballando en conseguir unhas indemnizacións xustas para as vítimas e que lle corresponde ao Goberno executar.