

PESE Á DEREITA, A BATALLA POR REDUCIR A XORNADA ESTÁ GAÑADA NA SOCIEDADE

UGT reclama que o novo deseño do control horario se aprobe no próximo Consello de Ministros, sen excusas e sen retrasos, un sistema de rexistro horario moderno, dixital e transparente, accesible en remoto pola Inspección de Traballo e con acceso por parte da representación das persoas traballadoras

Redacción.- Este mércores no Congreso dos Deputados consumouse un golpe contra os anhelos e desexo da inmensa maioría da cidadanía e en concreto, a clase traballadora. PP, Vox, UPN e Junts confluíron para bloquear, mediante unha emenda á totalidade, a tramitación do proxecto de lei de redución da xornada laboral a 37,5 horas semanais, alcanzado mediante un acordo, tras 11 meses de intensas negociacións entre Goberno, sindicatos e patronal no marco do diálogo social.

O que onte ocorreu é grave en termos democráticos: impediuse que o Parlamento sequera debata un proxecto que responde a unha demanda social masiva, dúas terceiras partes da cidadanía manifestouse de forma reiterada en diferentes enquisas a favor de reducir a xornada laboral. Máis de 12 millóns de persoas traballadoras ven frustradas, de forma temporal, as súas lexítimas aspiracións.

Resulta rechamante que PP e Junts, que nas súas intervencións parlamentarias manifestaron apoiar a redución do tempo de traballo, únanse agora á ultradereita máis excluínte, para impedir que se tramite e debátase unha lei que a sociedade demanda de forma abafadora. Este dobre discurso é unha fraude política: dicir si e votar non é dar as costas á cidadanía, sexa española ou catalá, á vez que se protexe, unha vez máis, a quen se beneficia de xornadas interminables e dun mercado laboral precarizado.

O proxecto de lei non só establecía a redución da xornada laboral a 37,5 horas semanais sen perda de salario, senón que incluía dous avances cruciais para a modernización das nosas relacións laborais; o dereito á desconexión dixital e o rexis-

Galicia demandou o mércores nas rúas a redución de xornada



tro horario dixital, interoperable, non manipulable e con acceso remoto á Inspección de Traballo e a representación legal das persoas traballadoras.

Dúas medidas que, por unha banda, garanten o descanso, a conciliación, o lecer e a saúde mental das persoas, e por outro permiten un rexistro horario dixital, interoperable, non manipulable e con acceso remoto á Inspección de Traballo. É

clave para atallar a fraude masiva de horas extraordinarias non pagadas, non cotizadas e non declaradas que se produce cada semana en España.

Ademais, non é só unha demanda sindical: é unha obrigación legal europea. Dúas sentenzas do Tribunal de Xustiza da UE estableceron con absoluta claridade que os Estados membros están obrigados a garantir un rexistro horario que cumpra cos estándares da Unión.

A negativa de PP, Vox, Junts e UPN non pode paralizar o avance dos dereitos laborais. UGT e CCOO esiximos ao Goberno que, en desenvolvemento do vixente artigo 34.9 do Estatuto dos Traballadores, - que ao rexeitarse o proxecto de lei queda incólume- aprobe de forma urxente un Real Decreto que regule xa un sistema de rexistro horario moderno, dixital e transparente, accesible en remoto pola Inspección de Traballo e con acceso por parte da representación das persoas traballadoras.

Este regulamento debe aprobarse no próximo Consello de Mi-

nistros, sen escusas e sen atrasos. España non pode seguir incumprindo as obrigacións europeas nin permitir que se sigan roubando horas de traballo a millóns de persoas.

Aínda que a dereita bloquease o proxecto de lei, a batalla por reducir a xornada está gañada na sociedade. A cidadanía quere conciliar o seu tempo, dignificar o traballo e compasar a súa vida á nova realidade produtiva do século XXI. Antes ou despois, a redución da xornada será unha conquista legal e xa é unha conquista social.

UGT e CCOO van intensificar a

mobilización, en cada centro de traballo, empresa a empresa, sector a sector e territorio a territorio. Non imos parar ata que as 37,5 horas sexan unha realidade, e seguiremos avanzando cara á xornada de 32 horas semanais.

Porque defender o tempo das persoas é defender a súa liberdade. Porque a democracia constrúese tamén nos centros de traballo.

Porque ningunha maioría conxuntural poderá frear o cambio: España terá un novo modelo de relacións laborais, máis humano, máis xusto e máis europeo.

JOVITO RIVAS PRESENTA O SEU LIBRO "25 ANOS DE SINDICALISMO EN CITRÖEN. 1977-2002"

Redacción.- Este martes Jovito Rivas presentou en Vigo o seu libro "25 anos de sindicalismo en Citroën. 1977-2002" no que relata como se viviu o traballo sindical e a loita laboral na factoría viguesa ao longo de máis de 20 anos.

Período no que Rivas estivo ao fronte da Sección sindical de UGT na factoría viguesa.

Na súa intervención, Jovito Rivas reivindicou o que se chama Réxime do 77 porque, grazas ao esforzo de moitos compañeiros para que se desen os cambios, "tivemos a democracia, tivemos dereitos, temos o que temos hoxe", e aconsellou aos novos sindicalistas que sean honestos, honrados, responsables no traballo e que poñan sempre o ben común por encima do propio, e que falen alto e claro.

Edicións especiais UGT-Galicia e FICA

Ademais do acto de presentación público do libro, que tivo lugar no salón de actos da Zona Franca en Vigo, o xoves Jovito Rivas achegouse á sede de UGT-Galicia, en Santiago, e fixo entrega de sendos exemplares, un ao secretario xeral de UGT-Galicia e outro ao secretario xeral de UGT-FICA-Galicia, correspondentes a unha edición especial realizada para cada un destes organismos.

De feito, cada unha destas edicións está prologada polos seus respectivos secretarios xerais.



O ACORDO PARA A MELLORA DO SISTEMA EDUCATIVO TRADÚCESE EN AVANCES PERO AÍND A HAI COMPROMISOS PENDENTES

Redacción.- As organizacións sindicais CCOO Ensino, ANPE e UGT-SP, asinantes do “Acordo sobre medidas que melloran o sistema educativo e as condicións laborais do persoal funcionario e laboral docentes”, convocaron o pasado martes hoxe aos medios para facer balance da aplicación das medidas incluídas neste acordo, con motivo do inicio de curso 2025/2026.

O balance é sereno e construtivo: recoñécense avances que xa se notan nos centros pero tamén se apuntan compromisos aínda pendentes de executar na súa totalidade.

Unidades e profesorado

Este novo curso iníciase cun descenso de alumnado similar ao ritmo de baixada dos anos anteriores, en torno a 4.000 alumnos/as.

Desde a sinatura do “Acordo sobre medidas de mellora”, en outubro de 2023, o descenso do alumnado nas etapas de educación infantil e primaria foi de 8 155 persoas. Esa baixada de alumnado, antes da entrada en vixencia do Acordo, significaba ano tras ano o peche de decenas e mesmo centos de aulas, curso por curso. Porén, esta tendencia, como xa se dicía o ano pasado, freouse totalmente coa entrada en vixencia do Acordo.

Desta forma, nos dous últimos cursos, non só non se pechan aulas, senón que se crean novas de carácter estrutural, sobre todo en Educación Primaria e Educación Especial, dando lugar á creación de ata 23 postos de traballo de carácter definitivo. É dicir, con moito menos alumnado, temos máis profesorado no conxunto do ensino non universitario, polo que o Acordo rompeu a tendencia ao peche de centos de aulas e a supresión de centos de postos de traballo dos cursos anteriores.

Segundo as cifras comunicadas pola Consellería, o Acordo ademais posibilitou que se salvaran do peche ata 414 aulas desde a entrada en vixencia do Acordo. A isto habería que sumar ata 73 desdobres deste último curso, o que supón arredor de 500 aulas máis.

En canto a datos totais de profesorado, as cifras proporcionadas pola Consellería de Educación reflicten un saldo positivo de 656 docentes máis dende que entrou en vixencia o Acordo no curso

2023/2024, pasando de 31.100 a 31.756 docentes.

Outra das bases do Acordo era a redución progresiva das ratios. Neste punto destácase que ao inicio do curso 24/25 existiron graves problemas de coordinación á hora de solicitar e asignar docentes aos centros educativos. Porén, o inicio deste curso 25/26 desenvolveuse cunha fluidez notable, un feito que se atribúe ao traballo rigoroso e colaborativo da comisión de seguimento do Acordo.

Con todo, como xa é público, UGT, CCOO e ANPE manteñen discrepancias e un proceso xudicial aberto coa Consellería por mor da aplicación da Lei 5/2024 de medidas fiscais e administrativas que provoca que neste curso se estea atrasando a aplicación das ratios do Acordo de agrupamentos do ano 2009 ou situacións surrealistas como que a ratio para un grupo mesturado de primeiro e segundo de primaria sexa de 14, mentres que no caso de incluírse tamén alumnado de terceiro curso, a ratio sexa de 18.

Por este motivo, porque seguen existindo situacións onde non se aplica o Acordo como debера, sexa cousa da Consellería, da Inspección Educativa ou dalgún equipo directivo, e atendendo á proposta de varias docentes, os tres sindicatos publicarán nas webs un “Punto Laranxa” de denuncia de situacións irregulares relacionadas coa aplicación do Acordo. É fundamental a colaboración do profesorado e mesmo das familias, polo que se habilita esta vía alternativa ao correo institucional dos centros para que calquera persoa, a título individual, axude a detectar e corrixir estas posibles irregularidades e abusos.

Outra das patas do Acordo é a redución da burocracia e, nesta vía, os sindicatos asinantes levan xa dous anos esixindo da Administración a creación dun plan para a redución da burocracia e colaborando na súa elaboración final, ata o punto que foi presentado no pasado mes de xullo. O plan presenta un gran conxunto de accións de simplificación e modernización dun sistema educativo demasiado complexo e obsoleto nalgúns



aspectos, innovadoras na incorporación de certas tecnoloxías como a sinatura dixital ou a intelixencia artificial.

O proceso de implantación destas medidas e das demais recollidas no Plan de redución da burocracia esixen un gran esforzo de adaptación aos cambios por parte de todas e todos, e pola parte sindical, o traballo sostido durante os vindeiros anos para garantir que se avance gradualmente nestas cuestións e que se escoiten as demandas e suxestións de toda a comunidade educativa.

Cuestións pendentes

Tal e como recolle o texto do Acordo, determinadas cuestións quedaban pendentes de desenvolvemento e aplicación en cursos sucesivos.

- A baixada de horario lectivo ás 18 horas para o profesorado de Secundaria, Bacharelato, Formación Profesional, Escolas Oficiais de Idiomas, etc.

- A aplicación das ratios máximas fixadas no Acordo para Secundaria e Bacharelato, que deben pasar a ser de 25 e 30, respectivamente. Paralelamente a isto, debe aplicarse de xeito inmediato o cómputo dobre e triplo de alumnado nestas etapas, tal e como se recolle no texto do Acordo.

Traballárase arreo para conseguir que a aplicación deste Acordo saia adiante, mesmo tendo en fronte a organizacións sindicais que negaron nos centros educativos os avances que finalmente se conseguiron e que pretenden virar ao profesorado contra o único Acordo que alcanzou melloras reais en moitos anos. Queda moito traballo por facer e non se van baixar os brazos ata conseguir o desenvolvemento íntegro do Acordo.

O SECTOR DA HOSTALARÍA DA CORUÑA MOBILIZOUSE ESTA SEMANA EN SANTIAGO CON DOUS ACTOS DE RECOLLIDAS DE FIRMAS PARA ESIXIR CONDICIÓN LABORAIS DIGNAS

Redacción.- Os traballadores e traballadoras do sector da hostalaría da provincia da Coruña continúan co seu calendario de mobilizacións en demanda dun convenio digno.

Esta semana, as mobilizacións trasladáronse a Santiago con dúas xornadas de recollida de firmas en apoio ás súas demandas, o día 11 na Praza do Toural e o día 12 na Praza Roxa.

O vindeiro día 26 está prevista unha concentración na Praza do Toural com-postelana a partir das 11.00 horas.

Un sector con beneficios á alza e plantillas precarizadas

Os datos publicados recentemente amosan que a hostalaría da provincia da Coruña viviu un verán de récords de ocupación e actividade:

- No mes de xullo acadouse un 88 % de ocupación hoteleira, tres puntos máis que no ano anterior.

- As terrazas e establecementos do centro rexistraron unha elevada

afluencia, especialmente durante as festas, cun volume de negocio significativo.

- A patrola reconeceu que as cifras de 2025 igualan ou superan ás de 2023, a pesar dalgunhas incidencias climatolóxicas e loxísticas.

Este incremento de facturación e beneficios contrasta coa realidade das persoas traballadoras: salarios que apenas superan o SMI, xornadas abusivas, falta de descansos e ameazas de recortar dereitos como o complemento por Incapacidade Temporal.

Dende os sindicatos insisten en que non se pode pretender atraer nin reter persoal cualificado nun sector que cronifica a precariedade e converte a saúde laboral en moeda de cambio. As al-

tas taxas de baixas por lesións musculoesqueléticas, estrés e fatiga crónica confirman que as condicións actuais son insostibles.

As organizacións sindicais lembran que o éxito económico da hostalaría coruñesa non pode sosterse sobre a precariedade laboral. Se o sector medra en facturación e beneficios, é xusto e necesario que ese crecemento se traduza en melloras reais para as persoas que fan posible o seu funcionamento diario.



A FUNDACIÓN LUÍS TILVE PARTICIPA NO RECOÑECEMENTO DO PAZO DE MEIRÁS E DA ILLA DE SAN SIMÓN COMO LUGARES DA MEMORIA

Redacción.- No 2024 a Fundación Luís Tilve, xunto a outras asociacións, en vista das actividades que se estaban realizando na Illa de San Simón, que supuñían un agravio ás vítimas que padeceron prisión e morte no campo de concentración que alí se instalou, con festas de Halloween, concertos, e outras actividades que confirman unha política de branqueamento do fascismo e esquecemento por parte da Xunta de Galicia, que ten cedido a xestión, tomaron a iniciativa de presentar a solicitude para que se incluíra entre os lugares de Memoria estatais á Illa de San Simón, o que garantiría un uso apropiado da mesma, pedagóxico e de lembranza das vítimas, e a súa protección. Para darlle máis forza e demostrar o apoio por parte do movemento memorialista, decidiuse facelo a través da Plataforma Iniciativa Galega pola Memoria, asinando 28 asociacións e entidades. Igualmente, aproveitouse a ocasión para solicitar tamén, dende a IGM, a declaración de lugar de Memoria para o Pazo de Meirás. Estas reclamacións cumpriron o

seu obxectivo os días 2 e 3 de setembro, nos actos cos que se daba inicio ós expedientes de declaración por parte do Goberno, que é quen ten a capacidade legal de tramitar ditos expedientes, e nos que estivo a Fundación Luís Tilve. Así, Galicia contará, con dous emprazamentos no Inventario de Lugares de Memoria Democrática.

O domingo 7 a Fundación retornou a San Simón, como colaboradores da xornada organizada polo Faiado da Memoria e a Iniciativa Cidadá pola Memoria de Vilagarcía, na que se rendeu homenaxe ós máis de 5.600 presos que alí estiveron reclusos en condicións inhumanas en-



tre o ano 1936 e o ano 1943, pendentes de xuízo sumarísimo ou dunha posible saca para ser "paseados" e abandonados en calquera cuneta, como lle sucedeu a máis de 500 presos. Só por enfermidade ou polas condicións calamitosas de vida morreron, igualmente, máis de medio milleiro de presos na propia illa. Entre eles moitos compañeiros socialistas e de UGT, como os 7 fusilados na illa de San Antón (pese a negación por parte do PP das evidencias históricas), dos cales 5 eran afiliados do noso sindicato.

AS CONDICIÓN DE TRABALLO SON CLAVE NA PREVENCIÓN DO SUICIDIO NO ÁMBITO LABORAL

UGT considera esencial que as empresas establezan medidas e protocolos que protexan ás persoas traballadoras e que a Lei de Prevención de Riscos Laborais que se está negociando no diálogo social inclúa os problemas de saúde mental da clase traballadora

Redacción.- Segundo datos da Organización Mundial da Saúde, máis de 720.000 persoas falecen cada ano por suicidio no mundo, unha realidade que ten maior afectación entre os mozos, convertendo o suicidio na terceira causa de defunción entre as persoas de 15 a 29 anos.

No noso país, segundo datos provisionais do INE de 2024, producíronse 3.846 mortes por suicidio, e aínda que isto supón un descenso de 6,6% con respecto a 2023, son unhas cifras absolutamente intolerables.

Non existe unha única causa do suicidio, inflúen múltiples factores sociais, psicolóxicos ou ambientais. A depresión, as adiccións ou os intentos previos son factores de risco, pero a OMS sinala outras causas probadas como vivir en situación de guerra; os desastres naturais; sufrir violencia ou abusos, entre outros.

As taxas de suicidio tamén son elevadas entre os grupos de persoas vulnerables ou que sofren discriminación como os refuxiados e migrantes, os pobos indíxenas, o colectivo LGTBI ou os reclusos.

En canto á esfera do laboral, existen certas ocupacións que presentan maiores taxas de suicidios, un feito que parece estar relacionado coa exposición a situacións estresantes ou violentas e a facilidade de acceso que teñan a armas de fogo, medicamentos ou pesticidas.

O suicidio é un serio problema de saúde pública, pero tamén de saúde laboral

Descoñecemos con precisión a magnitude deste grave problema na esfera laboral, máis aló dos casos que afloran na prensa e nos tribunais, polo que aínda queda moito por facer na mellora da detección das causas de falecemento e do rexistro.

O certo é que non sempre os suicidios nos que inflúen factores laborais terminan sendo recoñecidos



como continxencia profesional, aínda así, no noso país xa hai algunhas sentenzas que recoñecen o suicidio como accidente de traballo.

As condicións laborais poden influír na incidencia dos problemas mentais entre a poboación traballadora, de feito, o 73% dos suicidios en 2021 ocorreu en países de ingresos baixos ou medianos. Por iso, desde UGT lembramos a importancia de que as empresas cumpran coa normativa en prevención de riscos laborais, incluíndo a xestión dos riscos psicosociais e organizativos, para protexer a saúde mental dos seus cadros de persoal.

Neste sentido, desde o sindicato seguimos reivindicando a actualización da Lei de Prevención de Riscos Laborais para dar cabida a esta problemática que regule a xestión dos riscos psicosociais nas empresas. Ademais, consideramos urxente que se actualice a listaxe de enfermidades profesionais español xa que non recolle ningunha patoloxía deste tipo.

As empresas deben realizar avaliacións de riscos psicosociais e aplicar as medidas preventivas necesarias para evitar danos á seguridade e saúde das persoas traballadoras. Deben evitarse o estrés laboral, o acoso laboral ou a síndrome do traballador queimado, entre outros riscos.

A información e formación para

detectar pensamentos ou condutas suicidas na contorna laboral e saber como actuar supoñería unha ferramenta útil na prevención. É importante saber detectar sinais de alerta, por exemplo, durante conversacións na contorna laboral.

Implantar protocolos contra o suicidio nas empresas

Unido ao anterior, hai que destacar a implantación de protocolos contra o suicidio, negociados xunto coa representación legal das persoas traballadoras, nos que se inclúan, entre outras cousas, unha liña de axuda inmediata, soporte ou axuda psicolóxica para aquelas persoas traballadoras que o necesiten, campañas de sensibilización fronte a este problema e procedementos de seguridade nos casos nos que haxa risco de suicidio que inclúan o seguimento da persoa en risco e a súa reintegración na empresa. É tamén necesario, para os casos nos que se produza o suicidio, incluír un plan de acompañamento e duelo para o persoal.

A nosa sociedade non pode permitirse que as persoas traballadoras sexan vítimas dun suicidio sen que fosen implementadas medidas que puidesen evitar o falecemento. As condicións laborais están detrás de moitos dos casos de persoas que ven no suicidio a única opción de acabar co seu sufrimento. Está na nosa man previr e evitar este inmenso sufrimento evitable.