

#25N

FRONTE ÁS VIOLENCIAS CONTRA AS MULLERES: UN PASO ADIANTE POR CONTORNAS LABORAIS LIBRES DE VIOLENCIAS MACHISTAS

Redacción.- Dende UGT-Galicia, ante un novo 25N, reiteramos o noso compromiso coa erradicación de calquera forma de violencia contra as mulleres e facemos un chamamento ás traballadoras e os traballadores e ao conxunto da cidadanía para combatela ata a súa total eliminación, tanto dos centros de traballo como da sociedade no seu conxunto.

Chamamos a combatela desde todos os ámbitos, atallando as súas causas, e aumentando os recursos e instrumentos públicos para a súa prevención e erradicación.

Chamamos tamén ao rexeitamento frontal e á condena aos discursos negacionistas da violencia de xénero e antifeministas que poñen en perigo os avances, cuestionan as políticas públicas contra as violencias machistas e a educación en igualdade, e revitimizan ás mulleres sobreviventes.

Reforzamos o noso compromiso con máis actuacións e propostas para facer das contornas laborais espazos libres de violencias machistas.

DENUNCIAMOS que, ante a desvergoña da ultradereita que leva o seu discurso negacionista ás institucións, mesmo ata o Congreso, e a cegueira de quen non queren ver, estas violencias non só persisten, senón que en moitos casos están crescendo, tal e como mostran reiteradamente numerosas estatísticas..

ALERTAMOS do aumento da explotación sexual das mulleres e menores, e en especial a través da utilización dos medios dixitais, redes sociais e plataformas, que están a contribuír de forma exponencial ao seu incremento, facendo máis rendible que nunca este deleznable negocio para os explotadores.

MANIFESTAMOS que a violencia contra as mulleres en todas as súas formas é un problema político e social de



primeira orde que supón un déficit nos nosos sistemas democráticos que é preciso abordar desde todas as fronte e sen escatimar en recursos.

LEMBRAMOS que, en España, as cifras da violencia son escandalosas e intolerables, comezando polas mulleres asasinadas polas súas parellas ou exparellas, os asasinatos de fillos e fillas vítimas de violencia vicaria, os feminicidios sexuais, familiares e sociais, que mostran a cara máis atroz e dolorosa da violencia machista. Resultan igualmente inasumibles as cifras en relación cos malos tratos, as violacións e outras agresións sexuais, o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, estes últimos con especial incidencia na contorna laboral, así como a trata de mulleres e menores con fins de explotación sexual e outros fins, así como o resto de formas de violencia contra as mulleres.

Desde o ano 2003, no que se unificaron os criterios para o recuento de asasinatos por violencia de xénero na parella ou exparella, 1.331 mulleres foron asasinadas, 36 delas no que vai de ano 2025 (a 5 novembro), e 65 menores vítimas mortais (3 no que vai de ano) e 485 menores en orfandade (ata setembro 2025) como consecuencia dos asasinatos machistas. En Galicia con datos a 10/11/2025 hai un total de 74 mulleres asasinadas dende 2013, 2 no que vai de

ano 2025. 3 menores asasinados dende 2013 e 23 menores en orfandade (deles, 2 este ano)

Nos feminicidios fóra da parella ou exparella, en 2024, o 62,5% foron familiares, a maior porcentaxe foi perpetrado por fillos e netos (37,5%).

O número de denuncias por violencia na parella ou exparella mantense estable en 2024; 199.093 denuncias, respecto de 2023, no que se presentaron 199.166 denuncias; máis de 545 denuncias diarias. En Galicia no ano 2024 foron 7.602 denuncias, 119 máis que no ano anterior. Un total de 21 denuncias diarias.

Os condenados por delitos sexuais crecen novamente en 2024 e rexistran os valores máis altos desde 2017, con 3.936 persoas condenadas adultas por delitos sexuais. Os delitos sexuais que máis crecen en adultos son os de trata de seres humanos e, entre menores, os de prostitución e corrupción de menores. En Galicia acádase un máximo no ano 2024, con 162 condenados por delitos sexuais.

Tendo en conta os datos do Ministerio do Interior, en 2024 denunciáronse 14 violacións ao día; unha cada hora e 40 minutos, e 43 agresións sexuais ao día (sen penetración), dúas cada hora. Estas agresións seguen crescendo cada ano; en 2024 aumentaron un 6,7% e 5,4%,

respectivamente, respecto de 2023. Os ciberdelitos creceron un 15,4%, entre os que se inclúen agresións sexuais. En Galicia no ano 2024 houbo un total de 180 violacións e 612 agresións sexuais. Medran máis que no Estado os ciberdelitos, un 19.8%. Cos últimos datos do 2023 houbo 1.804 ciberdelitos sexuais (103 en Galicia), situándose en máximos.

O número de condenados por delitos contra a liberdade sexual en 2024 volve subir e rexistra os seus valores máis altos desde 2017. Entre os adultos, un 37,3% máis que no ano anterior, mentres que entre os menores de 18 anos creceu un 29,7%. Nove de cada dez condenas foron por delitos cometidos por homes. Os ilícitos condenados que máis creceron respecto ao ano anterior foron os relacionados coa trata de seres humanos, cunha subida do 249%. En canto aos menores con idades comprendidas entre os 14 e os 17 anos, en relación cos delitos sexuais, estes incrementáronse nun 65% máis que no ano anterior. A clase de delitos con sentenza condenatoria que máis creceron foron os de prostitución e corrupción de menores, cun aumento do 616%. Este aumento das condenas en delitos contra a liberdade sexual é indicativo dunha maior concienciación e unha mellora na sanción penal, o que en si mesmo é positivo.

Un total de 1.794 vítimas de redes de trata e de explotación sexual ou laboral, entre elas 32 menores, foron liberadas polos corpos e forzas de seguridade en España en 2024. Entre elas, identificáronse a 632 vítimas de trata e explotación sexual (256 por trata e 376 por explotación), incluíndo a 15 nenas e 1 neno, sendo o 98% mulleres e de orixe latinoamericana no 79% dos casos. En Galicia no ano 2024 hai 573 persoas identificadas en situación de risco por trata de seres humanos e explotación sexual.

FACER FRONTE Á VIOLENCIA MACHISTA NA CONTORNA LABORAL: DELEGADAS DE IGUALDADE NOS CENTROS DE TRABAJO

As violencias machistas tamén se dan nos centros de traballo, especialmente o acoso sexual e acoso por razón de sexo, unha realidade invisibilizada e

que miles de mulleres seguen sufrindo en empresas e centros de traballo. UGT loita e traballa sen descanso para previr que siga sucedendo e para establecer protocolos para formalizar con garantías os procedementos de investigación dos casos, atención ás mulleres e sanción dos acosadores, sendo un obxectivo sindical fundamental erradicar estas prácticas e conseguir espazos laborais libres de todas as formas de violencia contra as mulleres.

Trátase dunha realidade que é preciso visibilizar, denunciar, previr e erradicar. Contamos con instrumentos como os protocolos fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo que se implantaron nos centros de traballo a través da negociación colectiva dos convenios colectivos e plans de igualdade, e que seguimos reivindicando alí onde non hai. Pero consideramos que é necesario incrementar os recursos e vías para eliminar esta lacra; propoñemos contar coa figura específica dun/dunha delegado/a sindical de igualdade nas empresas, entre cuxas funcións estaría o asesoramento en violencias machistas, que incrementaría a eficacia na loita nas contornas laborais contra devandita violencia, polo que reivindicamos a instauración da mesma.

Aínda que non existen datos oficiais sobre a dimensión deste problema, máis que os aproximativos por enquisas, sabemos que está moi estendido e que as súas consecuencias son moi graves para as mulleres traballadoras que o padecen. Segundo a enquisa europea de violencia de xénero, en España afecta a máis de 700 mil mulleres ao ano. Moitos casos non se denuncian e acaban en baixas médicas ou mesmo coas mulleres abandonando os seus postos de traballo. Para UGT, esta realidade resulta intolerable e non pararemos ata lograr a súa eliminación.

CELEBRAMOS

- A aprobación do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero aprobado en 2025, en cuxa elaboración participamos activamente dende UGT.

- A recente aprobación no Conse-

llo de Ministros do Anteproxecto de Lei da Violencia Vicaria

- A futura regulación prevista da profesionalización da figura de axentes para a igualdade nas empresas, unha das nosas reivindicacións históricas. Consideramos que dita regulación debe ser froito do diálogo social, resultando imprescindible que os sindicatos participemos neste proceso, dada a relevancia que o papel da representación das persoas traballadoras ten nesta materia, en cumprimento do mandato constitucional.

ESIXIMOS TOLERANCIA CERO

fronte ás violencias contra as mulleres. Instamos ademais a reforzar a educación en igualdade co obxectivo de identificar e neutralizar estas violencias e desterrar estereotipos desde a temperá idade.

DENDE UGT INSTAMOS Ó GOBERNO

central e os gobernos autonómicos e locais a que dediquen recursos e garantan servizos públicos de prevención e de atención integral ás vítimas de todas as violencias machistas. Que estes servizos públicos sexan considerados esenciais e dispoñan de equipos multidisciplinares especializados e en condicións laborais dignas e estables.

INSTAMOS ÁS FORZAS DEMOCRÁTICAS

a executar as medidas aprobadas no novo Pacto de Estado contra a violencia de xénero e a que o seu financiamento sexa suficiente e estable, garantindo a plurianualidade dos fondos do Pacto de Estado. Tamén reclamamos que se garanta unha rede pública de atención integral eficiente e de calidade a vítimas destas violencias machistas que lles asegure unha atención especializada e interdisciplinar 24 horas 365 días ao ano, sen interrupción, porque esta violencia tampouco descansa, e unha protección eficaz sen fisuras das vítimas de violencia.

SUBLIÑAMOS A IMPORTANCIA DO ÁMBITO LABORAL

para garantir a autonomía das mulleres sobreviventes ás violencias machistas.

RECLAMAMOS O REFORZO E A REVISIÓN DAS POLÍTICAS ACTIVAS



DE EMPREGO para estas mulleres, e a formación específica dos operadores que interveñen.

TAMÉN, LEMBRAMOS QUE EXISTEN VIOLENCIAS MACHISTAS NO ÁMBITO LABORAL, como o acoso sexual e por razón de sexo, que permanecen ocultas e invisibilizadas porque non se contan, e por iso esiximos a mellora dos instrumentos estatísticos.

RECLAMAMOS así mesmo, a aplicación na súa totalidade, mediante os axustes legais que sexan necesarios, do Convenio 190 da OIT sobre a violencia e o acoso, así como a transposición da Directiva 2024/1385 do Parlamento Europeo e do Consello, sobre a loita contra a violencia contra as mulleres e a violencia doméstica.

RECLAMAMOS a adopción de medidas para poñer freo a plataformas e medios dixitais que sexan instrumento para a violencia machista e a explotación da prostitución que cada vez en maior medida afecta a mulleres novas menores de idade e unha normativa dirixida á erradicación do sistema prostitucional e a garantir vías de autonomía e in-

serción laboral e social ás mulleres en contextos de prostitución, que baixo ningún concepto pode considerarse un traballo.

NO ÁMBITO DA NOSA COMPETENCIA SINDICAL, DENDE UGT COMPROMETÉMONOS A:

♀ Formar e sensibilizar ao noso activo sindical fronte ás violencias machistas.

♀ Formar e sensibilizar aos cadros de persoal nos centros de traballo.

♀ Que os nosos delegados e delegadas exerzan de barreira fronte a calquera manifestación de violencias contra as mulleres.

♀ Negociar e aplicar os protocolos de acoso sexual e acoso por razón de sexo previstos na lexislación.

♀ Negociar Plans de Igualdade e medidas de acción positiva na Negociación Colectiva que contribúan á erradicación das discriminacións, os estereotipos sexistas e as violencias machistas.

♀ Mellorar con medidas específicas, mediante a negociación colectiva, os dereitos económicos e socio-laborais das mulleres vítimas de violencia de xénero e violencia sexual.

♀ Colaborar permanentemente coas administracións públicas e as asociacións de mulleres no obxectivo común de erradicar estas violencias, as súas causas e as súas manifestacións, integrando no noso traballo sindical a mirada interseccional polos riscos maiores que afrontan mulleres de grupos específicos.

♀ Asesorar a vítimas e mulleres sobreviventes.

Chamamos aos traballadores e traballadoras e ao conxunto da cidadanía a participar, xunto co movemento feminista, nos actos reivindicativos do 25N, para sumarnos ao grito global contra las violencias machistas.

Fronte ás violencias contra as mulleres, un paso adiante, por contornas laborais libres de violencias machistas

A SEDE DE UGT EN PONTEVEDRA XA É UN PUNTO VIOLETA

Redacción.- A sede de UGT en Pontevedra converteuse este xoves nun punto violeta, sumándose así ás sedes do Sindicato na Coruña, Lugo, Ourense e Vigo que xa en datas anteriores pasaron a ser lugares seguros para prestar axuda a posibles vítimas de violencia machista.

Lembrar que xa o pasado mes de setembro o secretario xeral de UGT-Galicia, Cristóbal Medeiros, e a secretaria de Igualdade do Sindicato, Trinidad Campos, reuníronse co delegado do Goberno en Galicia, Pedro Blanco, para acordar un protocolo de colaboración co fin de que as sedes de UGT en Galicia pasasen a ser puntos violeta.

Trátase de que as sedes do Sindicato sexan lugares seguros para a muller. Lugares nos que se preste apoio a posibles vítimas de violencia de xénero e nos que se atendan as demandas de información sobre como actuar e acceder aos recursos públicos dispoñibles.

Dende UGT-Pontevedra, no acto de presentación, subliñaron a importancia desta iniciativa para impulsar a loita contra a violencia contra as mulleres e que poñer a disposición deste fin as sedes do Sindicato é crear unha importante rede

xeográfica de apoio.

O Punto Violeta é un instrumento promovido polo Ministerio de Igualdade para implicar ao conxunto da sociedade na loita contra a violencia machista e estender a información necesaria para saber como actuar ante un caso de violencia contra as mulleres. Forma parte do catálogo de medidas urxentes do Plan de Mellora e Modernización impulsado por distintos ministerios do Goberno de España e supón un cambio de enfoque nas políticas públicas de atención ás vítimas, situando a violencia machista como un problema estrutural que require da implicación do conxunto da sociedade para acabar con ela.

A violencia machista segue atravesando as vidas das mulleres e supón unha gravísima vulneración dos dereitos humanos. Trátase dunha realidade terri-



ble que é preciso visibilizar, denunciar, previr e erradicar e, sempre, escoitar, crer e protexer ás mulleres afectadas e, dende UGT, con esta iniciativa, búscase contribuír a este fin.

Pola súa banda, dende a Subdelegación do Goberno o seu representante agradeceu a contribución do sindicato para chegar "a todos os recunchos do territorio" e reafirmaron a disposición do Goberno de seguir traballando con todos os actores sociais galegos para reforzar a rede de apoio ás mulleres vítimas de violencia machista.

SEMANA DE MOBILIZACIÓNS EN ATENCIÓN PRIMARIA

Se o Sergas non desbloquea a situación, o día 26 os traballadores e traballadoras da atención primaria en Galicia están chamados a unha xornada de folga

Redacción.- Esta foi unha semana de mobilizacións en atención primaria. Concentracións fronte aos centros de saúde e os PAC e unha mobilización o día 19 fronte á sede do Sergas en Santiago. Todos estes actos son previos á xornada de folga convocada para o día 26 se non se desbloquea a situación.

Despois da reunión do luns co Sergas, o comité de folga cualificou os avances como mínimos, polo que se mantiveron as mobilizacións.

Nunha segunda reunión do comité de folga (representado por CIG-Saúde, CSIF, CCOO e UGT) o SERGAS presentou unha nova proposta que segue sen satisfacer as esixencias das organizacións sindicais polo que se manteñen as mobilizacións e folgas convocadas.

A administración vende como avance o que non é máis que un movemento mínimo e insuficiente, mentres evita afrontar os puntos centrais que motivaron a folga.

A proposta sobre as prazas de FEAP continúa sendo inaceptable: non asegura a retirada da categoría nin a reconversión das prazas actuais.

Segundo a proposta presentada, o SERGAS comprométese a:

- Consolidar o transporte para a atención domiciliaria.
- Retribuír ao persoal dos PAC que realiza prolongacións de xornada en atención ordinaria en función do modelo de prolongación efectivamente realizada.
- Reducir o tramo incentivado de xornada complementaria de 160 a 140 horas en PAC.
- Equiparar o valor da xornada complementaria das e dos enfermeiras e enfermeiros de PAC co das enfermeiras e enfermeiros de atención ordinaria.



- Incrementar o complemento de manutención dos PAC.

Porén, estes movementos son claramente insuficientes. Os puntos clave que motivaron a convocatoria de folga seguen sen unha proposta concreta enriba da mesa. O SERGAS limitase a falar de prazos e estudos, retrasando deliberadamente solucións urxentes.

Esta mañá está a ter lugar unha nova reunión, centrada na xornada dos PAC. As organizacións sindicais xa advertiron que non aceptarán máis trampas: o debate debe ser sobre os criterios de cómputo da xornada, e non sobre como obrigir ás traballadoras e traballadores a perder horas ou regalar tempo de traballo. Non imos permitir que se nos rouben dereitos nin tempo de vida.

DÚAS NOVAS XORNADAS DE FOLGA E MOBILIZACIÓNS NO SIDEROMETAL DA PROVINCIA DE OURENSE

Redacción.- O sector do siderometal da provincia de Ourense saíu ás rúas de novo este mércores e xoves e secundou amplamente as dúas xornadas de folga convocadas por UGT e CIG en demanda dun convenio digno. Xa serían a sexta e sétima xornadas dende que arrancou este conflito.

Despois de máis de nove meses de negociación, a patronal segue a amosar un total desprezo polas propostas e demandas dos traballadores e traballadoras do sector. Resulta evidente que non queren negociar, só impoñer. O pasado mes de xullo ambos sindicatos achegaron unha pro-

posta e a patronal convocou unha mesa de negociación na que se limitou a rexeitala e poñer enriba da mesa de novo a súa proposta de maio, que xa fora rexeitada por aquel entón polos sindicatos.

Dende UGT FICA Ourense denuncian que a patronal parece non entender que os prezos soben e que isto vai a costa dos sa-



larios dos traballadores e traballadoras. Algo que, evidentemente, os traballadores e traballadoras rexeitan. O único que se demanda son salarios dignos xa para o sector.

A LUÍS TILVE PARTICIPA NO PROGRAMA “ESPAÑA EN LIBERTADE. 50 ANOS”, ORGANIZANDO COA DELEGACIÓN DO GOBERNO UNHAS XORNADAS SOBRE A TRANSICIÓN

Redacción.- A Fundación Luís Tilve participará, dentro do programa “España en libertad. 50 años”, na organización, xunto á Delegación do Goberno en Galicia, das xornadas “Diálogos da Transición Democrática. Educando nunha historia con Memoria”, coas que se busca realizar un diálogo entre as distintas fontes que conforman a historia e a memoria, coa intervención de profesores universitarios, testemuñas daqueles anos e docentes de ensino medio, para reflexionar sobre as ensinanzas que nos aporta o coñecemento do pasado, tanto dende a perspectiva máis académica como da experiencia persoal.

Nos actos, que contan coa colaboración do Ministerio de Política Territorial e Memoria Democrática e das subdelegacións de A Coruña e Lugo, intervirán catedráticos de historia da Universidade de Santiago de Compostela, como Lourenzo Fernández Prieto ou Emilio Grandío Seoane, que coordina ás xornadas, xunto a Guillermo Pérez, director da Fundación, ós que se unirán profesores de

instituto que veñen realizando actividades de memoria ou colaboran coas asociacións memorialistas, e testemuñas daqueles anos, como o exsenador Xaime Barreiro Gil, ou o exdeputado galego, Francisco Cerviño. Estes foros terán lugar nos próximos días en:

- A Coruña, o luns 24 de novembro, ás 17:30 horas, na Delegación do Goberno en Galicia (Praza de Ourense, 11), coa presenza e intervención de Pedro Blanco, delegado do Goberno.
- Lugo, o mércores 26 de novembro, ás 18:00 horas, na subdelegación do Goberno en Lugo (R. Armanzá, 10), que abrirá Olimpia López, subdelegada do Goberno.
- Ferrol, o xoves 4 de decembro, ás 18:30 horas, no salón de actos do edificio sindical (R/ Carne, 43), coa interven-

ción de Julio Abalde, subdelegado do Goberno de A Coruña.



UGT REXEITA OS ERE NAS DISTINTAS EMPRESAS DO GRUPO TELEFÓNICA

Redacción.- As Direccións de Telefónica de España, Telefónica Móviles, Telefónica Solucións, Telefónica SA, Telefónica Global Solutions, Telefónica Innovación Dixital e Movistar + acaban de comunicar a súa intención de iniciar un procedemento de despedimento colectivo en cada unha destas empresas, con base na concorrencia de causas obxectivas, e con afectación en distintos centros de traballo pertencentes a todo o territorio nacional.

Tras a recepción desta comunicación formal, que marca o inicio do prazo de 7 días para a constitución das comisións negociadoras, UGT dirixiuse ás distintas Direccións para manifestar a nosa oposición a estes novos plans que, unha vez máis, recorren a reducións de persoal como instrumento de axustes organizativos e, ademais, esixir a apertura inmediata das mesas de negociación de todos os Convenios Colectivos de aplicación. Desde UGT reclamamos, ademais de diferentes melloras, unha vixencia mínima ata o ano 2030, garantindo así unha estabilidade real, duradeira e coherente entre os obxectivos empresariais do último Plan Estratéxico presentado e os dereitos laborais que defendemos.

Desde UGT queremos ser claros:

non acordaremos ningún ERE en Telefónica sen asegurar o futuro das persoas traballadoras que permanezan na compañía, mediante a extensión dos nosos convenios ata 2030 e a consecución de condicións dignas para todos os compañeiros e compañeiras afectados por estes procedementos.

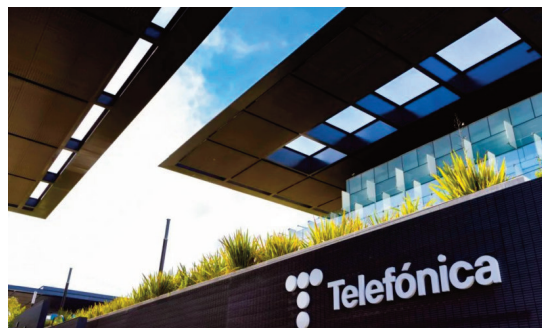
Para UGT, só existe unha Telefónica. A priorización da voluntariedade debe ser o eixo fundamental sobre o que se sustente calquera posible proceso de saídas. O modelo de éxito acordado en 2024 para TdE, TME e TSOL é o referente para seguir e asegurar o futuro de todos os cadros de persoal que conforman o presente e o mañá de Telefónica, con estabilidade, ampliación de dereitos e garantías laborais, emprego de calidade e oportunidades de desenvolvemento profesional, unha esixencia que consideramos innegociable.

Para UGT, os distintos procedementos de despedimento colectivo e as negociacións de convenios formarán parte dunha negociación conxunta coa empresa. Insistimos en que non haberá acordos parciais: unicamente alcanzaremos un entendemento se se logra tamén

un acordo que estenda os nosos Convenios.

Para a nosa organización, só hai unha interlocución e actuamos como un único sindicato, por iso, a nosa mensaxe será a mesma, coordinada e coherente en todos os foros.

UGT cumprirá co mandato legal que nos impón o Estatuto dos Traballadores e negociaremos de boa fe, mantendo os principios de diálogo e consenso que nos caracterizan, pero tamén coa firmeza que nos outorga a nosa posición como sindicato con maior representación no Grupo e as garantías acordadas nos nosos convenios. Só con garantías para os cadros de persoal —tanto as que permanecen, como as que poidan verse afectadas— será posible alcanzar acordos



O CONSELLO FEDERAL DE UGT SERVIZOS PÚBLICOS VALIDA A ÚLTIMA PROPOSTA PARA UN ACORDO DAS EMPREGADAS E EMPREGADOS PÚBLICOS

Redacción.- UGT Servizos Públicos avala a última proposta do Ministerio para un acordo plurianual para as empregadas e empregados públicos. Esta decisión tómasse tras a reunión celebrada o xoves do Consello Federal, órgano consultivo do sindicato composto por todas as secretarías xerais territoriais e a dirección federal. O sindicato debateu co seu órgano interno a última proposta en materia salarial que presentou o propio xoves o Goberno e valorou o impacto do documento no seu conxunto. Finalmente, decidiu darlle luz verde.

O sindicato, tras analizar as cifras, valorou esta nova proposta salarial do 11% total para os anos de vixencia do acordo de 2025 a 2028, que supón un punto máis con respecto á anterior oferta ministerial.

Esta cifra chegaría a un 11,5% real, tendo en conta os axustes derivados do deslizamento de táboas salariais. Estas cifras permitirían recuperar máis de dous puntos de poder adquisitivo na vixencia do acordo.

UGT Servizos Públicos, ademais, pon o foco na distribución da subida. Para o sindicato, é importante que en 2027 alcáncese un incremento fixo do 5%. Esta medida aumentaría as nóminas das empregadas e empregados públicos en nove puntos nun período de trece meses.

UGT Servizos Públicos, desde o inicio da negociación, sempre defendeu que este non é só un acordo salarial, senón un acordo global que aborda materias craves para o sector público como son o emprego público. Nesta materia concretarase un im-

portante avance, como é a eliminación da taxa de reposición. Esta é unha reivindicación histórica para UGT, pois permitirá adecuar os cadros de persoal ás necesidades reais da cidadanía e facer fronte a desafíos importantes como o envellecemento dos cadros de persoal ou a temporalidade..

O texto tamén inclúe avances noutras áreas sensibles como a formación en dixitalización ou complementos por insularidade.

Para UGT Servizos Públicos, este é un acordo que mellora o servizo á cidadanía, a calidade do público e pon en valor o papel fundamental das e os servidores públicos. Na próxima reunión, convocada para o luns, UGT trasladará esta postura á Mesa de Negociación.

UGT REALIZA UNHA VISITA INSTITUCIONAL AO TJUE NUN MOMENTO CRUCIAL PARA O DEREITO LABORAL EUROPEO

Redacción.- Este mércores, 19 de novembro de 2025, unha delegación de UGT encabezada por Fernando Luján, o vicesecretario xeral de Política Sindical, e a secretaria de Políticas Europeas, Mari Carmen Barrera, realizou unha visita institucional ao Tribunal de Xustiza da Unión Europea (TJUE), en Luxemburgo, nun momento especialmente significativo para os dereitos laborais en Europa.

A xornada permitiu a UGT coñecer de primeira man a actividade xurisdiccional do Tribunal. Comezou cunha presentación do Letrado Sr. Arnaldos Orts, seguida da asistencia á vista oral do asunto C-842/24 (DNO Iemen) na Grande Sábelle. Posteriormente, a delegación mantivo un xantar de traballo coa presidenta de Sala, Lourdes Arastey, e o seu equipo, onde se abordaron os principais desafíos do dereito laboral europeo.

Máis aló do valor institucional do encontro, a visita adquiriu especial relevancia tras a recente sentenza do TJUE sobre a Directiva de salarios mínimos adecuados, que confirma a solidez do marco xurídico europeo para garantir salarios que



permitan unha vida digna en todos os Estados membros. O fallo mantén as referencias internacionalmente aceptadas para avaliar a adecuación salarial -o 60% do salario mediano bruto e o 50% do salario medio bruto- e reforza a negociación colectiva como ferramenta esencial.

Así mesmo, a sentenza alíñase cos estándares da Carta Social Europea Revisada, cuxo Comité Europeo de Dereitos Sociais establece que o salario mínimo debe situarse, como mínimo, no 60% do salario me-

dio nacional. Esta referencia é imprescindible para asegurar a suficiencia salarial e combater a pobreza laboral.

Para UGT, este pronunciamento supón un respaldo explícito á posición sindical: fortalecer a negociación colectiva non é só unha decisión política, senón tamén unha obriga xurídica para os Estados membros que queiran cumprir os estándares europeos e os compromisos derivados da Carta Social Europea.

A BRECHA SALARIAL SEGUE CASTIGANDO ÁS MULLERES DIRECTIVAS, TÉCNICAS E MANDOS INTERMEDIOS EN ESPAÑA

As mulleres directivas en España cobran un 12,9 % menos que os homes en posicións equivalentes, mentres que as de mandos intermedios rexistran unha diferenza do 11,6%

Redacción.- A Unión de Técnicos e Cadros de UGT denuncia que a brecha salarial de xénero en España segue sendo unha realidade estrutural que afecta de maneira particular ás mulleres en postos de responsabilidade, como directivas, mandos intermedios e profesionais técnicas.

A pesar de anos de denuncias, campañas de concienciación e directivas europeas que buscan garantir a igualdade, a remuneración das mulleres segue sendo sistematicamente inferior á dos seus homólogos masculinos, consolidando unha desigualdade laboral e social que non pode tolerarse máis.

Brecha salarial por tipo de posto

Segundo o informe ICSA / EADA 2025, as mulleres directivas en España cobran un 12,9 % menos que os homes en posicións equivalentes, mentres que as de mandos intermedios rexistran unha diferenza do 11,6 %. As profesionais técnicas experimentan unha brecha media do 9,7 %, cifra que, aínda que menor, evidencia que a desigualdade salarial non é un fenómeno illado dos niveis xerárquicos superiores.

Estes datos coinciden cos da Comisión Europea, que reporta que, en media, as mulleres en cargos de dirección na UE gañan un 23% menos que os seus colegas masculinos. A persistencia destas diferenzas reflicte unha estrutura laboral profundamente desigual, marcada pola discriminación salarial directa e indirecta e pola segregación ocupacional.

Causas da brecha salarial

A UTC-UGT identifica varias causas fundamentais que perpetúan a desigualdade:

1. Segregación ocupacional: moitas mulleres seguen concentradas en sectores tradicionalmente feminizados como educación, sanidade, comercio e servizos sociais, mentres que os homes predominan en industrias con maior remuneración, ciencia e tecnoloxía. Este desequilibrio limita as oportunidades de ascenso e xera diferenzas acumuladas ao longo de toda a carreira profesional.

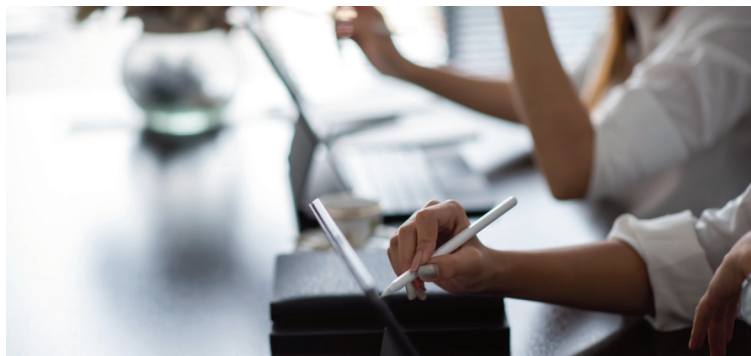
2. Teito de cristal e teitos invisibles: a presenza de mulleres en altos cargos segue sendo insuficiente, o que limita a súa influencia en políticas salariais, promoción interna e cultura corporativa. A Directiva de inclusión de mulleres en consellos de administración da UE busca precisamente corrixir esta desigualdade estrutural, aumentando a representación feminina nos niveis de decisión.

3. Falta de transparencia salarial: a ausencia de datos claros e comparables sobre salarios por xénero permite que persista a discriminación e dificulta a corrección da desigualdade. A Directiva de Transparencia Salarial, que debe ser implementada antes de xuño de 2026, é unha ferramenta fundamental para visibilizar e corrixir estas diferenzas.

Consecuencias de ignorar a brecha

O impacto da brecha salarial vai moito máis alá dunha diferenza na nómina:

- Redución acumulada de ingresos: as mulleres gañan menos durante toda a súa vida laboral, o que afecta ao seu poder adquisitivo e á súa seguridade financeira.
- Pensións máis baixas: menos salario significa menos contribucións á seguridade social, e por tanto, pensións máis baixas, perpetuando a desigualdade na xubilación.
- Impacto familiar e social: as familias dependen dos ingresos das mulleres, polo que a desigualdade salarial repercute na economía doméstica, no consumo e na cohesión social.
- Custo para a sociedade e a economía: a desigualdade de xénero limita a produtividade, a innovación e a competitividade das empresas e da economía.



mía no seu conxunto.

Reivindicacións da UTC e de Eurocadres

A Unión de Técnicos e Cadros de UGT e Eurocadres, o Consello dos Cadros Europeos, levan anos denunciando esta situación e esixen:

- A implementación inmediata da Directiva de Transparencia Salarial en todas as empresas, con controis efectivos e sancións en caso de incumprimento.
- O cumprimento da Directiva de inclusión de mulleres en consellos de administración, garantindo a presenza feminina nos órganos de decisión e en postos estratéxicos.
- Políticas activas de promoción e desenvolvemento profesional de mulleres técnicas e directivas, que permitan pechar a brecha salarial e romper os teitos de cristal.
- A concienciación empresarial e social sobre a importancia de pagar ás mulleres por igual traballo, poñendo fin á inxustiza histórica que representa o feito de que, segundo UGT, as mulleres traballamos gratis en comparación cos homes.

A Unión de Técnicos e Cadros de UGT fai un chamamento urxente a empresas, administracións públicas e á sociedade: a brecha salarial non pode seguir sendo ignorada. A igualdade de salarios non é só unha cuestión de xustiza, senón un imperativo económico e social. A desigualdade non é inevitable: ten responsables e solucións claras, e a súa eliminación debe ser prioritaria en España e en toda a UE.