

## DENDE O 28 DE NOVEMBRO AO 31 DE DECEMBRO AS MULLERES TRABALLAN GRATIS



**Redacción.-** UGT-Galicia denuncia que dende o 28 de novembro ata o 31 de decembro as mulleres deste país traballan gratis, segundo os datos de Eurostat. Esta fonte indica que no conxunto da UE por cada euro que gaña un home, a muller ingresa 88 céntimos. En España esta situación é mellor, por cada euro que gaña un home a muller ingresa 90,8 céntimos.

Tendo en conta os últimos datos publicados por EUROSTAT 2025, referidos ao ano 2023, na UE as mulleres cobran (salario/hora) un 12% menos que os homes de media. 43,8 días de salario ao ano. Por este motivo, a Comisión Europea celebrou o Día da igualdade salarial o 17 de novembro. En España, con esta mesma fonte, a porcentaxe baixa ao 9,2%, o que supón 33,58 días ao ano que traballan gratis as mulleres, dende o 28 de novembro.

Dende 2010 ata 2023 na UE a diferenza salarial media baixou en 3,8 puntos. En España a baixada foi de 7 puntos.

Por países, os casos máis extremos de diferenzas son Luxemburgo (-0,9), é dicir, os salarios das mulleres son máis elevados que os dos homes. No outro extremo está Letonia, cunha diferenza do 19%.

Por idades, a tendencia na UE é que as diferenzas son menores en idades inferiores. Patrón que se repite tamén en España. A brecha para os menores de 25 é de 0,4 puntos; entre os 35 e 44 anos é de 8,7 puntos; de 12,6 entre os 55-64; e o máximo está nos maiores de 65, con 33,3 puntos. Esta tendencia pode apuntar, entre outras variables, á penalización das interrupcións da carreira laboral.

### Interrupción da carreira laboral, sobrecarga por coidados e segregación horizontal e vertical

Non obstante, dende UGT-Galicia considérase que, ademais nas interrupcións da carreira laboral e a sobrecarga de coidados para as mulleres, neste país a persistente segregación horizontal e vertical e a infravaloración do traballo feminino e a súa maior precariedade tamén xogan un papel importante.

En termos globais, España sitúase no 11º lugar na Europa dos 27 coas brechas salariais máis baixas. Dende UGT considérase que isto é grazas ás políticas que nestes últimos anos se están a desenvolver en materia de igualdade, sucesivas subidas do SMI, o Real Decreto de medidas urxentes para a ga-

rantía de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, que introducía a definición de salario de igual valor no ET, ademais da obrigatoriedade dos rexistros salariais desagregados por sexo. Norma que foi desenvolvida en materia retributiva polo Real Decreto de Igualdade retributiva de 2020, co desenvolvemento dos rexistros salariais, valoración de postos con perspectiva de xénero e as auditorías retributivas, un elemento esencial dos plans de igualdade.

A nivel europeo o gran avance foi a aprobación da Directiva 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 a través de medidas de transparencia retributiva e de mecanismos para o seu cumprimento.

Agora tócalle a España trasladar esta normativa á lexislación, ten de prazo ata o 7 de xuño de 2026 e UGT agarda que esta directiva sexa trasladada á nosa normativa interna en prazo.

UGT recoñece que dende o 2020 a Comisión Europea logrou avances significativos en materia de políticas de igualdade de xénero.

# A BOA MARCHA DA ECONOMÍA SEGUE IMPULSANDO A CREACIÓN DE EMPREGO

*O sindicato lembra que aínda hai cuestións relevantes que resolver no funcionamento do mercado de traballo, principalmente no relativo á calidade de vida das persoas traballadoras*

**Redacción.-** Os datos de paro rexistrado e afiliación á Seguridade Social correspondentes ao mes de novembro, publicados este martes, reflicten unha caída do desemprego de 1.814 persoas e da afiliación en 2.346 persoas, algo que adoita suceder neste mes por motivos estacionais. En particular, o mes de novembro é tradicionalmente malo para o sector turístico, o que incide negativamente sobre as cifras de emprego globais.

A afiliación á Seguridade Social caeu en 2.346 persoas respecto a outubro (-0,21%), alcanzando 1.100.638 persoas afiliadas. En comparación co mesmo mes de 2024, contabilízanse 19.516 persoas afiliadas máis, o que se traduce nunha taxa anual de creación de emprego do 1,81%, un ritmo moi notable. Todo iso demostra que a tendencia do mercado laboral permanece positiva e sólida, á marxe das oscilacións estacionais propias de cada mes.

Pola súa banda, o desemprego desce en 1.814 persoas respecto a outubro, situándose en 111.572 persoas desempregadas en Galicia, a cifra máis baixa para un mes de novembro desde 1996. Este descenso vese favorecido polo inicio das campañas de Nadal, como o Black Friday, que activan especialmente sectores como a loxística, o comercio e a distribución. Ademais, en comparación con novembro de 2024, o desemprego caeu en 10.170 persoas, o que representa unha caída do 8,35%.

Durante este mes rexistráronse un total de 55.590 contratos, dos cales 17.590 son indefinidos, representando un 31,64% do total. Esta porcentaxe supón un incremento de 18 puntos respecto a novembro de 2021, antes da entrada en vigor da reforma laboral.

Doutra banda, a temporalidade da afiliación sitúase no 14,28%. Aínda así, a taxa de temporalidade sitúase 14,12 puntos por baixo da rexistrada no mesmo mes de 2021. Isto pon de manifesto que a nova normativa laboral continúa mostrando a súa eficacia para abordar un dos problemas estruturais máis persistentes do noso mercado de traballo.

Así, a boa marcha da economía española segue impulsando a creación

de emprego, que ademais é de mellor calidade grazas aos cambios impulsados na última reforma laboral. A pesar deste positivo comportamento, aínda hai cuestións relevantes que resolver no funcionamento do mercado de traballo.

Neste sentido, aínda queda unha ampla marxe para seguir reducindo o desemprego, especialmente entre quen leva máis dun ano buscando traballo. Este colectivo require apoios específicos que faciliten o seu retorno ao mercado laboral. Por iso, UGT insiste na necesidade de reforzar as políticas activas de emprego, dotándoas dun deseño máis eficaz e dunha execución capaz de ofrecer orientación personalizada e servizos que realmente melloren a empregabilidade das persoas desempregadas.

Tamén resulta fundamental impulsar salarios máis xustos e elevados, acordos cos altos beneficios que están a obter as empresas e co sólido dinamismo económico actual. As subidas pactadas en convenio permitiron unha lixeira recuperación do poder adquisitivo en 2023 e 2024, impulsada polo V AENC, afianzándose en 2025 cun incremento salarial medio do 3,5%, fronte a un 2,7% de inflación. Con todo, o golpe inflacionario de 2022 provocou unha perda de poder de compra que aínda non se compensou por completo e que se ve agravada agora co aumento desmesurado dos prezos da vivenda. Recuperar esa capacidade de consumo é imprescindible para fortalecer a demanda interna e seguir impulsando a actividade económica e a creación de emprego.

Do mesmo xeito, a redución da xornada laboral sen diminución salarial continúa sendo unha reforma urxente que non pode seguir aprazándose. É unha medida necesaria para adecuar o marco laboral a unha realidade marcada pola dixitalización, a automatización, a IA e as grandes transformacións ecolóxicas e demográficas. Bloquear



este avance —apoiado maioritariamente pola cidadanía— carece de sentido.

UGT seguirá loitando para estender a xornada de 37,5 horas alí onde sexa preciso, especialmente na negociación do VI AENC, que debe servir para seguir rebaixando a xornada media efectiva en convenio para mellorar a produtividade e calidade de vida das persoas traballadoras.

En definitiva, UGT continuará traballando para que a positiva evolución do mercado laboral vaia máis aló dos avances en calidade do emprego logrados coa última reforma laboral. O obxectivo é impulsar medidas que reincorporen ao mercado de traballo ás persoas en desemprego de longa duración e que garantan xornadas razoables, salarios dignos e unha repartición máis equitativa dos froitos do crecemento económico.

Concretando os datos que se fixeron públicos este martes, en Galicia o desemprego baixou en 1.814 persoas con respecto ao mes anterior (1,60%) e no Estado esta cifra tamén baixou, aínda que menos, un 0,77%. A mesma tendencia rexistrouse no ano, cunha contracción do desemprego, baixando en 10.170 persoas, un 8,35% menos. Así, o número total de desempregados sitúase en 111.572 persoas, mínimo histórico en Galicia nun mes de novembro dende 1996 e cuarta menor cifra da serie, todas rexistradas este ano.

Por idades, entre os menores de 25 anos, o desemprego seguiu a mesma tendencia que no resto de idades, aínda que dun xeito menos incisivo, xa que o paro tan só baixou neste grupo de idade nun 0,47%, só 24 persoas desempre-

gadas menos. No ano a baixada foi dun 3,76%.

Por sexos, no mes o desemprego baixa en ambos, un 0,31% entre os homes e no caso das mulleres nun 2,50%. No ano baixou o desemprego tamén en ambos casos, o 8,95% entre os homes e o 7,92% entre as mulleres. Dende UGT-Galicia alértase de que, en termos estruturais, as mulleres seguen a representar o 58,3% do total do desemprego en Galicia. O paro afecta a un total de 65.064 mulleres, fronte a 46.508 homes.

En canto aos sectores, o desemprego no mes baixa en todos, excepto na construción. Así, baixa na agricultura e ganadería, nun 0,42%; no 1,81% na industria; no 1,82% no sector servizos; e no 1,56% no colectivo de sen emprego anterior. Pero sube na construción, nun 0,75%. No ano baixa en todos. Así, diminúe un

12,19% no primario; o 11,46% na industria; o 10,98 na construción; o 7,39% nos servizos; e o 9,50% entre as persoas que non teñen un emprego anterior.

Territorialmente, o desemprego tamén baixa en todas as provincias. O 1,46% na Coruña, 0,33% en Lugo, 1,19% en Ourense e un 2,20% en Pontevedra. No ano a baixada foi do 7,40% na Coruña, 8,61% en Lugo, 8,90% en Ourense e o 9,09% en Pontevedra.

O dato de contratación indefinida segue a ser moi bo, do 31,64%. Realizáronse en novembro un total de 55.590 contratos en Galicia. No mes de novembro de 2021, a porcentaxe de contratación indefinida non superaba o 13,5%.

Por sectores, destacan as porcentaxes de contratación indefinida na construción, do 68,87%, e no sector primario,

do 53,3%. Tamén foron elevadas, aínda que non tanto, nos servizos, do 30,7%, e na industria, do 22,5%.

En canto á taxa de cobertura por desemprego, esta sitúase no 61,74%, moi por debaixo do 77,7% do Estado, con 63.468 persoas beneficiarias. Deste total, 24.563 perciben subsidios e 163 a Renda Activa de Inserción. O número de prestacións contributivas foi de 38.742. Aída así, a cifra de persoas que dependen de prestacións non contributivas segue a ser elevada, o que amosa as dificultades que atravesan moitas persoas desempregadas a pesar de percibir prestacións por ser estas con contías moi baixas.

A afiliación á Seguridade Social sitúase en 1.100.638 de media mensual, baixando o 0,21% no mes e aumentando un 1,81% no ano.

## HOXE O SECTOR DO TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA DA PROVINCIA DA CORUÑA ESTÁ EN FOLGA POR UN CONVENIO DIGNO

**Redacción.-** Ao longo da xornada de hoxe os traballadores e traballoras do sector do transporte de viaxeiros por estrada da provincia da Coruña estarán en folga por un convenio digno. Tamén haberá concentracións ao longo da mañá nas estacións de autobuses de Coruña, Santiago e Ferrol.

Folga que se repetirá de novo os días 12, 15 e 19 de decembro, como se acordou nas asembleas de traballadores, e poderá ir máis aló se a patronal no muda na súa cerrazón.

Dende FeSMC explican que levan catro anos cun convenio paralizado coa complicidade da Xunta, a pesar de que se está a falar dun servizo esencial básico e dun dos piares da mobilidade desta Comunidade.

Os traballadores e traballadoras do sector esixen, ademais dun incremento salarial que garanta o seu poder adquisitivo, unha redución da xornada que permita unha conciliación real da vida profesional e a persoal.

E, para garantir isto, ademais de reducir a xornada, demándase una reordenación da mesma, que sexa coherente e que permita a demandada conciliación.

Tamén se pide unha actualización dos permisos retribuídos e días de asuntos propios.



Outra das demandas que se establece de cara á negociación é a necesidade de acometer a xubilación parcial para o sector e que este sexa tratado como un servizo público.

A mellora das condicións laborais é

necesaria, como apunta Iván Cancela (FeSMC-UGT), para garantir o relevo xeneracional que xa esá aí e está a converterse nun gran problema poque se á xente moza non lle ofrecehas condicións laborais dignas non conseguirás atraela cara o sector.

# UGT SAÚDA O ACORDO ALCANZADO COA XUNTA POLO QUE O PERSOAL EMPREGADO DA ADMINISTRACIÓN XERAL GALEGA TERÁ UN COMPLEMENTO SALARIAL DE CARREIRA PROFESIONAL CON EFECTO RETROACTIVO DENDE O 1 DE XANEIRO

*Este incremento súmase aos aumentos aprobados a nivel estatal grazas ao acordo asinado por UGT*

**Redacción.-** UGT saúda o acordo alcanzado coa Xunta polo que o persoal empregado da Administración xeral galega terá un complemento salarial de carreira profesional con efecto retroactivo dende o 1 de xaneiro

Este incremento súmase aos aumentos aprobados a nivel estatal grazas ao acordo asinado por UGT

A pasada semana, no seno da Comisión de persoal da Xunta, UGT,

CCOO, e CSIF, xunto coa Administración galega, acordaron a aprobación da carreira ordinaria e extraordinaria para os empregados e empregadas da Administración xeral da Xunta de Galicia.

Ata agora, os empregados e empregadas da Administración galega estaban nunha situación de conxelación salarial, xa que o acordo a nivel estatal rematara en decembro de 2024 e o acordo galego de carreira profesio-

sional tamén. Así, UGT Servicios Públicos Galicia pon en valor o traballo feito para desbloquear esta situación e levantar a conxelación salarial dos empregados e empregadas públicas.

Trátase dun acordo maioritario de tres sindicatos que xa participaron no anterior que venceu en 2024 e que da continuidade e garante a progresión na carreira administrativa e os incrementos salariais que se viñan percibindo.

## VIGO MOBILÍZASE POLA RECONSTRUCCIÓN DA SÚA ÁREA SANITARIA

**Redacción.-** A cidadanía de Vigo mobilizouse este xoves, convocados por SOS Sanidade Pública de Vigo, plataforma da que UGT-Vigo forma parte, pola reconstrución da súa área sanitaria nunha manifestación que partiu ás 19.00 horas da Praza de España.

Con esta mobilización, demandouse máis e mellor atención primaria, máis e mellor atención hospitalaria e máis e mellor sanidade pública para a área sanitaria de Vigo.

Dende SOS Sanidade Pública Vigo considérase que non pode quedar impune que a cidadanía teña que pagar 470.469.422 euros de máis á sociedade concesionaria, así como facer un hospital máis pequeno que non responde ás necesidades da área sanitaria ou manter, e incluso aumentar, o negocio da sanidade



privada na área sanitaria de Vigo.

Ante esta situación, demándase que se reverta a concesión do novo hospital e que se rescate para o ámbito público; que se restaure o que o propio Consello de Contas constata que non se fixo, o

que está a traer consigo consecuencias para a cidadanía e as traballadoras e traballadores da sanidade pública; e que se reconstrúa xa a atención primaria cun centro Olímpica Valencia con persoal propio e sen pechar o centro de saúde Nicolás Peña.

## UGT DESTAPA UN TALLER “EN NEGRO” NA CIDADE DE VIGO

**Redacción.-** FESMC-UGT Vigo recibiu unha resolución da Inspección Provincial de Traballo e Seguridade Social de Pontevedra que confirma a existencia de gravísimas irregularidades laborais nun taller de montaxe de eventos en Vigo e sinala á empresa ABSOLUTE BRANDING COMPANY, S.L. como empresario real das persoas traballadoras afectadas.

A actuación iníciase tras a denuncia presentada por FESMC-UGT Vigo o 20 de maio de 2025, na que o sindicato alertaba

da situación de varias persoas migrantes que traballaban sen contrato, sen alta na Seguridade Social, con salarios debidos e encerradas nun taller a porta pechada, en plena cidade de Vigo.

Segundo o oficio remitido pola Inspección de Traballo, o 23 de maio de 2025 levouse a cabo unha visita da inspección ao taller denunciado, na zona de Teis (Vigo), en colaboración coas Forzas e Corpos de Seguridade do Estado. Ese mesmo día, a Inspección desprazouse tamén á oficina

principal da empresa na Avenida de Gran Vía 128-130, onde se verificou a situación laboral das persoas traballadoras alí empregadas.

Tras varias citacións e requirimentos de documentación ás empresas implicadas, a Inspección conclúe que o empresario real é a mercantil ABSOLUTE BRANDING COMPANY, S.L., e accorde: abrir unha orde de servizo específica á devandita empresa; iniciar un expediente sancionador por ocupar a cinco persoas traballadoras

sen autorización de traballo, coa proposta de catro infraccións do artigo 54.1.d da Lei de Estranxeiría e unha do artigo 37.1 da LLSOS; e informar á Fiscalía da área de Vigo ante a posible comisión dun delito contra os dereitos das persoas traballadoras, tipificado no artigo 311 bis do Código penal.

É dicir: a denuncia sindical destapou un caso de traballo en negro e posible explotación laboral que xa está en vías de sanción administrativa e que pode acabar nos tribunais penais.

Para FESMC-UGT Vigo, esta resolución é unha mensaxe clara a quen pretende facer negocio pisando os dereitos máis básicos: en pleno 2025, nunha cidade como Vigo, non imos tolerar talleres clandestinos, xornadas en negro nin traballadores de primeira e de segunda. Detrás das campás de márketing e os grandes eventos, non pode haber persoas migrantes encerradas, sen papeis, sen contrato e sen cobrar. Esta resolución da Inspección

de Traballo dános a razón e demostra que denunciar serve.

UGT lembra que o caso non só afecta as persoas traballadoras directamente implicadas, senón ao conxunto do mercado laboral: mentres unhas empresas cumpren a lei, outras compiten a base de fraude, medo e miseria. Quen levanta o seu negocio sobre a explotación de persoas vulnerables está a facer trampa a toda a clase traballadora e ás empresas que si cumpren.

FESMC-UGT Vigo quere recoñecer expresamente a contundencia e a rapidez da Inspección de Traballo, que actuou con presenza policial, solicitou probas nos centros de traballo e non dubidou en sinalar ao verdadeiro empresario e trasladar o caso a Fiscalía.

Ao mesmo tempo, o sindicato reclama que este caso sirva para reforzar os medios

humanos e materiais da Inspección: se co persoal actual xa se destapan casos tan graves, imaxinemos o que podería facerse con máis recursos. A loita contra a explotación laboral e contra o racismo no traballo pasa por ter unha Inspección forte, próxima e capaz de entrar onde outros miran para outro lado.

UGT insiste en que as persoas migrantes non son man de obra barata: son traballadoras e traballadores con dereitos. A organización sindical comprométese a acompañalas na reclamación dos seus salarios, na regularización da súa situación e en todas as accións legais que sexan necesarias. Finalmente, FESMC-UGT Vigo lanza unha chamada a todas as persoas que están a sufrir situacións similares: “se traballas sen contrato, se che deben varios meses de soldo, se che obrigan a esconderche ou a traballar a porta pechada, non estás só ou soa. Acode ao noso sindicato. Denunciar funciona e este caso demostra con claridade”.

## ASINADO O CONVENIO GALEGO DE SALÓNS DE PEITEADO 2026 CON IMPORTANTES AVANCES LABORAIS

**Redacción.-** Esta semana asinou o Convenio Galego de Salóns de peiteado (salóns de peiteado de mulleres, cabaleiros, unisex e salón de beleza), que terá vixencia para o ano 2026 e introduce melloras relevantes en salarios, xornada laboral e igualdade.

### Incremento salarial do 12% e actualización ás táboas estatais

O convenio establece unha subida salarial do 12%, quedando as retribucións para 2026 da seguinte maneira: o salario do grupo 0 determinarase segundo contrato; o grupo I percibirá 1.250 € mensuais (17.500 € anuais); o grupo II, 1.325 € mensuais (18.550 € anuais); o grupo III, 1.350 € mensuais (18.900 € anuais); e o grupo IV, 1.375 € mensuais (19.250 € anuais).

Estas contías axústanse ás táboas salariais do convenio estatal, garantindo a equiparación do sector en Galicia.

### Redución de xornada laboral

O convenio fixa unha xornada semanal de 39 horas, o que supón un avance significativo na mellora do



descanso e a conciliación. Así mesmo, dado que o convenio asínase con vixencia dun ano, na próxima negociación continuarase traballando para alcanzar as 37,5 horas semanais.

### Inclusión do Plan LGTBI

O texto incorpora por primeira vez un Plan LGTBI, reforzando as políticas de igualdade, a prevención da discriminación e a protección dos dereitos de todas as persoas traballadoras.

## UGT, A FUNDACIÓN LUÍS TILVE E OS SOCIALISTAS COMPOSTELÁNS HOMENAXEARON AO TIPÓGRAFO REPRESALIADO MANUEL MAROÑO

**Redacción.-** UGT Compostela-Barbanza, a Fundación Luís Tilve e o PSdeG-PSOE renderon unha sentida homenaxe, este xoves, ó tipógrafo socialista, Manuel Maroño Calvo, fusilado o 3 de decembro de 1936, xunto ó seu irmá José Maroño, dirixente das Xuventudes Socialistas e da mesma profesión, por defender os dereitos dos traballadores e a lexitimidade do goberno democrático da República.

A cerimonia, na que interviñeron Marisa Rodríguez, secretaria xeral da UGT Compostela-Barbanza; Aitor Bouza, secretario xeral do PSdeG compostelano e deputado autonómico; e Guillermo Pérez, director da Fundación Luís Tilve, tivo lugar no cemiterio de

Boisaca, no muro contra o que asasinaron ós membros da Executiva do Frente Popular e do Comité de Defensa da República, encabezados polo alcalde accidental de Santiago, José Germán Fernández, e membros de tódolos partidos republicanos (comunistas do PCE, do POUM, de Izquierda Republicana, de Unión Republicana,



do Partido Federal Republicano e da CNT), ademais de socialistas e membros de UGT, como Luis Rastrollo, mestre, secretario xeral de FETE-UGT de Santiago, persoas significadas do mundo político e sindical da localidade.

## CUARTA REUNIÓN DA COMISIÓN NEGOCIADORA DO DESPEDIMENTO COLECTIVO EN TELEFÓNICA-CEV

**Redacción.-** Na reunión mantida esta semana, UGT constatou que a empresa mantén a súa intención de non renunciar á aplicación de saídas forzosas. Así mesmo, a dirección de Telefónica advirte de que calquera redución no número total de extincións podería afectar á aceptación de solicitudes voluntarias en áreas excedentarias. A empresa abre a posibilidade de admitir adhesións en áreas non excedentarias, aínda que sen comprometer unha porcentaxe mínima, e expón a necesidade de acreditar 15 anos de antigüidade para poder acollerse ao proceso.

Desde UGT reitérase que o escenario actual non é optimista. Fíxase a próxima semana como límite para verificar avances significativos, de non producirse, non será posible alcanzar un acordo. UGT esixe::

### 1. Voluntariedade total.

Rexéitase categoricamente calquera saída forzosa. Están dispostos a fixar un número mínimo de adhesións unicamente se se garante, como sucedeu no proceso anterior, que o ERE se resolverá de forma integramente voluntaria.

### 2. Aceptación de solicitudes en áreas non excedentarias.

Esíxese manter polo menos o 35% acordado en 2024 e explorar fórmulas que permitan aceptar solicitudes voluntarias adicionais durante a vixencia do plan. A empresa non valorou aínda este punto.

### 3. Situación das persoas vetadas no ERE 2024.

A empresa acepta recoñecer as súas solicitudes e o tramo de rendas que lles correspondería, pero condiciona a data de saída a criterios de actividade. UGT esixe que non existan atrasos unilaterais. A empresa propón abordalo na Comisión de Seguimento.

### 4. Convenio Especial coa Seguridade Social (CESS).

Reclámase a súa cobertura ata dous anos antes da idade ordinaria de xubilación. A empresa anunciou que presentará unha proposta.

### 5. Póliza de saúde.

Solicítase a súa extensión igualmente ata dous anos antes da idade ordinaria de xubilación. Séguese á espera de resposta.

### 6. Persoal fóra de convenio.

UGT esixe que o salario regulador non sexa inferior ao que correspondería se a persoa permanecese dentro do convenio. Non existe resposta por parte da empresa.

### 7. Criterios de selección.

Propónse que os 15 anos de antigüidade sinalados pola empresa considérense para toda a vixencia do ERE, aínda

que non se cumpran na data de solicitude ou saída efectiva. A empresa debe confirmar a súa posición.

### 8. Creación de emprego.

A empresa expón un 7%. Para UGT, é insuficiente. Esíxese o 10 %, cunha repartición territorial equilibrada e especial atención para os efectos de deslocalizacións, traslados e programas formativos como Talentum, incluíndo FP e persoas con discapacidade.

### 9. Transparencia e claridade nas condicións.

Reclámase a inclusión de bienios, pasaxes de nivel, promocións comerciais do ano de saída, salario regulador a xornada completa en JSFB, protección específica para o colectivo con discapacidade, acceso a fondos sociais, ofertas comerciais e outros elementos que deben quedar explicitamente recollidos.

UGT considera imprescindible acelerar a negociación e reclama á empresa unha nova proposta que atenda as demandas expostas e permita continuar avanzando.

Lémbrese que todos os procesos de ERE do Grupo Telefónica, así como a extensión dos convenios, conforman un único marco negociador para UGT. As condicións deben avanzar en paralelo e manterse equiparables en todas as mesas.

## UGT FICA REXEITA A PROPOSTA PRESENTADA POLA PATRONAL PARA O CONVENIO DE CONSERVAS DE PEIXE

**Redacción.-** A representación de UGT FICA na Comisión Negociadora do Convenio Colectivo para o Sector de Conservas, Semiconservas e Salgaduras de Peixe e Marisco rexeitou a proposta presentada como un intento de achegar posturas pola patronal AN-FACO-FEICOPESCA por considerar que o texto é regresivo, reduce dereitos laborais e aumenta o control empresarial. É máis, considera que o documento presentado está claramente orientado a favorecer ás empresas e non ás persoas traballadoras.

Entre os puntos que máis rexeitamento xeraron a UGT FICA figuran:

### 1. Recortes en dereitos sindicais

A patronal pretende esixir 48 horas de aviso previo para usar horas sindicais, o que limitaría a capacidade de actuación inmediata ante conflitos, reunións urxentes ou procesos disciplinarios.

### 2. Endurecemento do réxime disciplinario

FEICOPESCA quere converter a "simulación de enfermidade ou accidente" en falta moi grave, medida considerada desproporcionada e susceptible de xerar abusos empresariais.

### 3. Penalizacións por motivos médicos

Propoñen que só cobre media xornada quen acuda ao médico tras traballar polo menos unha hora, o que UGT cualifica de regresivo e contrario á protección da saúde.

### 4. Impacto negativo no persoal fixo-descontinuo

FEICOPESCA expón permitir dous chamamentos errados por causas xustificadas, sen garantías obxectivas, abrindo a porta a arbitrariedades.

Ademais, condiciona a medida para eliminar a obriga de chamar a todo o persoal fixo-descontinuo antes de contratar temporais.

### 5. Nova clasificación profesional con máis poder para a empresa

Outorga ás empresas case total control sobre avaliacións, asignación de niveis e mobilidade.

Afectará á táboa salarial: algúns postos verían reducións, compensadas só por un complemento "ad personam".

O comité só sería consultado despois de que a empresa decida.

### 6. Incrementos salariais insuficientes

Os aumentos quedarían limitados a un 4% anual, o que pode xerar perda de poder adquisitivo.

O suposto compromiso de garantir a non perda salarial depende dun IPC "topado".

### 7. Plus de convenio insuficiente



O pago de 300 € é un abono único, bruto, e absorbible e compensable, o que implica que non mellora o salario real nin consolida dereitos.

### Conclusión de UGT FICA

A proposta de FEICOPESCA supón un convenio con:

Más control empresarial

Menos garantías sindicais e laborais

Riscos de precarización do persoal fixo-descontinuo

Subidas salariais limitadas

Unha clasificación profesional que reduce a protección do persoal

Por todo iso, UGT FICA considera que o documento da patronal é un retroceso respecto a dereitos históricos e non constitúe unha base equilibrada para a negociación. En conxunto, a proposta require dunha revisión profunda e reafirma a nosa oposición aos puntos máis regresivos da mesma.

## UGT CONTINUARÁ VELANDO PARA QUE AS PERSOAS CON DISCAPACIDADE NON SEXAN DISCRIMINADAS Á HORA DE ACCEDER A UN EMPREGO

**O sindicato lembra, no Día Internacional das Persoas con Discapacidade, que non só se trata de acceder a un posto de traballo, senón que este desenvólvese mediante unhas condicións laborais dignas, en igualdade de condicións e recoñecemento que as persoas sen discapacidade**

**Redacción.-** O emprego das persoas con discapacidade e a súa formación cambiaron substancialmente na última década. Estamos a asistir a unha expansión da participación laboral tanto en termos de contratación como de calidade no emprego e están a aumentar os niveis formativos e de cualificación profesional das persoas con discapacidade, algo fun-

damental para a inclusión laboral.

Con todo, desde UGT somos conscientes que a discapacidade, en ocasións, opera como



un obstáculo no acceso a un emprego, ou para o mantemento do mesmo en caso dunha discapacidade sobrevenida..

Por iso, desde o sindicato velamos para que as persoas con discapacidade non sexan discriminadas e que accedan ao emprego con todos os dereitos laborais. Non só se trata de acceder a un posto de traballo, senón que este desenvólvese mediante unhas condicións laborais dignas, en igualdade de condicións e recoñecemento que as persoas sen discapacidade.

Logros sindicais como a subida do Salario Mínimo Interprofesional (SMI) están a ter repercusións moi positivas para as persoas traballadoras con discapacidade, xa que adoitan ocupar os postos de traballo menos cualificados e con condicións salariais máis baixas. Esta mellora substancial do SMI significa gañar en autonomía económica e reducir a distancia económica entre as persoas traballadoras con discapacidade e o resto da poboación ocupada. Ademais, ten unha incidencia directa non só nos salarios percibidos, senón tamén nas súas cotizacións sociais e no cálculo de prestacións, como son as prestacións por desemprego ou as futuras pensións de xubilación.

A pesar destas melloras, se algo caracteriza ao actual mercado laboral, é que está altamente globalizado, dixitali-

zado e competitivo, cos retos e o risco de expulsión que para as persoas con discapacidade significan.

UGT está plenamente comprometida coa discapacidade. A discapacidade forma parte da nosa axenda sindical, non só como un compoñente máis dentro da negociación colectiva, senón como unha prioridade da nosa acción sindical, co obxectivo de promover a inclusión, o desenvolvemento profesional e social e a igualdade das persoas traballadoras con discapacidade.

É fundamental o recoñecemento do dereito das persoas con discapacidade a traballar en igualdade de condicións que as demais, apostando pola contratación nas empresas a través do cumprimento da cota de reserva, a adaptación dos postos de traballo e a adopción de axustes razoables que permitan que a persoa con discapacidade poida desenvolver a súa actividade laboral e que, en caso de discapacidade sobrevenida, continúe traballando.

Consideramos que para avanzar na igualdade real e efectiva das persoas con discapacidade débense conseguir contornas plenamente accesibles, xa que a falta de accesibilidade universal opera como un obstáculo para a participación autónoma e a inclusión social e laboral.

Orientamos a nosa acción sindical

nos centros de traballo a eliminar cantas dificultades de accesibilidade poidan xurdir, non só á hora de acceder ao emprego, senón tamén no desenvolvemento da actividade laboral, sen que as persoas con discapacidade téñanse que ver obrigadas día a día a sortear trabas de accesibilidade, mesmo á hora de desprazarse ao seu posto de traballo. Para iso, unha forma de articularlo é a través da implementación de plans de accesibilidade nos centros de traballo co obxectivo de eliminar as barreiras das propias instalacións.

Desde o noso sindicato consideramos que é necesaria a adaptación dos postos e lugares de traballo, incluídos os horarios e a organización do traballo, ás características individuais das persoas con algunha discapacidade, como dos medios tecnolóxicos e de comunicación, realizando os axustes razoables que sexan necesarios para unha correcta adaptación do posto de traballo en función da discapacidade da que se trate.

Celebramos a modificación da Lei Xeral de Dereitos das Persoas con Discapacidade e da súa Inclusión Social, actualmente no Congreso dos Deputados, esperando que se estableza unha definición máis concreta do concepto de axustes razoables, así como a modificación dos Centros Especiais de Emprego, para que sexan un auténtico tránsito cara ao mercado laboral ordinario.

## UGT CHAMA A DENUNCIAR TODAS AS FORMAS DE VIOLENCIA MACHISTA E A TECER UNHA REDE DE APOIO PARA AS VÍTIMAS

**O sindicato reafirma o seu compromiso coa eliminación de todas as violencias machistas**

**Redacción.-** A Macroenquisa de Violencia contra a Muller realizada polo Ministerio de Igualdade pon de manifesto que unha de cada tres mulleres sufriu violencia machista física, sexual, económica ou psicolóxica nalgún momento. Esta análise realizouse con case 11.800 entrevistas e ofrece a radiografía máis completa da violencia machista en España.

Ante estes datos, a Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores (UGT) insiste na necesidade de que as mulleres vítimas de violencia machista e a súa contorna denuncien e busquen axuda, xa sexa formal ou informal, e de que a sociedade estea á altura destas circunstancias construíndo unha importante rede de apoio para eliminar esta lacra.

UGT reafirma o seu compromiso e chama ao resto de institucións, públicas e privadas, e á sociedade en xeral, a loitar contra unhas cifras alarmantes sobre vio-

lencia machista, que t a m é n afecta a nenos e adolescentes. Para as vítimas é indispensable o apoio social e institucional, xa que este incrementa a súa posibilidade de saír dos espazos de violencia.

Do mesmo xeito, UGT destaca a importancia de loitar tamén contra a violencia machista dixital, que se ceba con mulleres novas. De feito, o 44,6% das mulleres de 16 a 24 anos e o 48,3% das de 25 a 34 anos que sufriron acoso sexual manifestan que algúns ou todos os episodios sucederon en liña.



Por último, o sindicato quere poñer de manifesto que o dato do acoso sexual nos centros de traballo continúa sendo alarmante: o 10,1% das mulleres que sufriron acoso sexual citan como agresor a un compañeiro de traballo, o 6,4% a un xefe ou supervisor e o 7,2% a outro home da contorna laboral (cliente, paciente, pasaxeiros, alumnos ou estudantes). Por iso, continúa sendo urxente previr e actuar ante el definindo condutas e establecendo procedementos de denuncia e investigación.