

CRISTÓBAL MEDEIROS: “NON ESTAMOS ANTE UNHA ÉPOCA DE CAMBIOS, ESTAMOS ANTE UN CAMBIO DE ÉPOCA E UGT TEN QUE SEGUIR APOSTANDO POLAS REGRAS, POLAS CONQUISTADAS E POLAS QUE ESTÁN POR VIR”

O secretario xeral de UGT-Galicia participou no I Comité federal de FeSMC que se celebrou en Santiago

Redacción.- Este xoves celebrouse en Santiago o I Comité federal de FeSMC no que preto de 200 delegados e delegadas procedentes de todo o Estado debateron sobre a situación actual e sobre todos aqueles temas que afectan a esta federación e aos seus sectores.

No acto de apertura do Comité tomou a palabra o secretario xeral de UGT-Galicia, Cristóbal Medeiros, que contextualizou este Comité nun momento decisivo para a clase traballadora, nun cambio de época, non nunha época de cambios, isto vai máis aló. Alertou que a lei do máis forte regresa, nun momento no que o poder volve exhibirse sen complexos, nun momento no que intentan convencer á clase traballadora de que os dereitos son un obstáculo, de que as regras sobran e de que a forza tecnolóxica económica ou militar o lexítima todo.

E, neste contexto, no que intentan volver a negociar os dereitos á baixa, UGT ten que apostar decididamente polas regras e estas, lembrou, conquís-

tanse, non se mendigan.

Así, hai que seguir traballando na senda da negociación colectiva, no diálogo social como ferramenta para a maioría social, aínda que isto non exclúe o conflito cando sexa necesario.

Aposta polo Sindicato como unha ferramenta moderna para equilibrar a balanza.

Fixo fincapé en que hoxe en moitos sectores o xefe xa non ten rostro, é un algoritmo o que decide quendas, salarios ou incluso contratacións e despedimentos. Por iso, o noso reto non debe ser frear o progreso, senón poñerlle límites, humanizar a tecnoloxía a través do acordo.



Dirixiuse a aqueles que din que o Sindicato non serve e, respondendo con feitos, si serve, serve cando se sobe o SMI, cando se derroga unha reforma laboral inxusta, cando se pechan convenios que melloran as condicións sociais e laborais dos traballadores e traballadoras e, en termos xerais, cando traballamos pola mellora das condicións de vida das persoas.

E, hoxe, ante un mundo que parece volveirse máis salvaxe, temos que estar aí como un dique fronte á incertidume, a precariedade ou o autoritarismo.

UN TOTAL DE 686 PERSONAS (50 EN GALICIA) FALECERON EN ACCIDENTES DE TRABAJO ATA NOVEMBRO

É urxente a actualización da Lei de Prevención de Riscos Laborais para protexer a vida e a saúde das persoas traballadoras

Redacción.- A pesar do descenso das cifras estatísticas de accidentes de traballo publicadas polo Ministerio de Traballo e Economía Social, temos que lamentar a morte de 686 persoas traballadoras durante os 11 primeiros meses do ano. En Galicia, a tendencia é outra, a sinistralidade en termos xerais entre xaneiro e novembro, en relación ao mesmo período de 2024, si aumentou, nun 1,6% e o número de accidentes mortais foi de 50.

As causas dos falecementos non son novas, senón que se veñen repetindo ao longo do tempo, destacando principalmente os infartos e derrames cerebrais; as caídas; os atrapamentos, esmagamentos e amputacións; así como os accidentes de tráfico.

Ata o mes de novembro do presente ano rexistráronse 491.634 accidentes en xornada de traballo e 83.212 accidentes in itinere. A variación en relación aos 11 primeiros meses do ano anterior situouse

en -2,1% para os accidentes en xornada e en +2,5% para accidentes in itinere. Son cifras moi elevadas a pesar do descenso experimentado entre os accidentes sucedidos durante a xornada de traballo.

Fronte a este panorama desolador, desde UGT continuamos reivindicando unha profunda revisión da Lei de Prevención de Riscos Laborais que consiga acabar coa sinistralidade laboral. A seguridade e a vida das persoas traballadoras debe protexerse por encima de

todo. Por iso, facemos un chamamento a que a sociedade no seu conxunto entenda que non podemos permitirmos máis mortes no traballo.

Os accidentes que paralizan a vida das persoas traballadoras e dos seus familiares poden evitarse. As empresas deben entender que os riscos do século XXI non están protexidos cunha norma do século XX. Os grupos parlamentarios teñen a oportunidade de debater e aprobar unha reforma necesaria da lexislación actual e de avanzar na protección das persoas traballadoras. Centenares de mortos cada ano non é asumible para unha sociedade como a nosa. Urxe o compromiso coa seguridade nos centros

de traballo.

Ademais, son moitas as cuestións que deben actualizarse nesta Lei, por exemplo, a incorporación da perspectiva de xénero e de idade, a protección da seguridade e saúde fronte aos riscos climáticos, así como daqueles derivados da dixitalización do mundo do traballo por exemplo a desconexión. Sen esquecer a protección da saúde mental das persoas traballadoras, que se atopa seriamente mermada e que, sen dúbida, vese influída polas condicións de traballo e a precariedade laboral.

Como complemento ao anterior, desde UGT reivindicamos a creación

dunha figura similar á do delegado/a territorial de prevención de riscos laborais, pero a nivel estatal. Esta figura axudaría, sen dúbida, a mellorar a xestión da prevención de riscos laborais naquelas PEMES do noso país que non teñen representación sindical, e é que os centros de traballo sindicalizados son máis seguros.

Ademais, a reforma da Lei debe dotar de crédito horario específico aos delegados e delegadas de prevención para que poidan desempeñar as funcións que teñen encomendadas e que resultan esenciais para a protección da seguridade e saúde das persoas traballadoras..

TRES NOVAS XORNADAS DE FOLGA NO SECTOR DO TRANSPORTE DE VIAXEIROS POR ESTRADA DA PROVINCIA DA CORUÑA

Redacción.- O sector do transporte por estrada de viaxeiros da provincia da Coruña continúa coas xornadas de folga e esta semana foron tres, o luns, o martes e o venres. Lembrar que o pasado venres tivo lugar unha manifestación que saíu da estación intermodal de Santiago.

Dende o sector reclámase un convenio digno, 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 unha reor-

denación 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 porque se á xente moza non lle ofrece

unhas condicións laborais dignas non conseguirás atraela cara o sector.

A vindeira semana están convocadas de novo tres xornadas de folga, os días 19, 20 e 23. Non se pode esquecer que a folga podería converterse en indefinida a partir do día 2 de febreiro se non se lle da unha saída xusta ao conflito.



A MEDIACIÓN NO SIMA CONFIRMA O BLOQUEO NA NEGOCIACIÓN DO CONVENIO DE CONSERVAS DE PEIXE

UGT FICA advirte que non vai asinar un convenio que consolida a desigualdade e a perda salarial e responsabiliza á patronal das consecuencias dos catro días de folga xeral convocados para o 27 e 28 de xaneiro e o 24 e 25 de febreiro. Previamente, o 24 de xaneiro, haberá unha manifestación

Redacción.- O acto de mediación celebrado este martes no SIMA para tentar desbloquear a negociación do Convenio Colectivo para o Sector de Conservas, Semiconservas e Salgadasuras de Peixe e Marisco e evitar as mobilizacións convocadas para os días 27 e 28 de xaneiro e 24 e 25 de febreiro, finalizou sen acordo pola negativa da patronal para avanzar en dous aspectos fundamentais para UGT FICA, como son a clasificación pro-

fesional e o incremento salarial.

En materia de clasificación profesional, UGT FICA considera imprescindible un cambio real da actual clasificación profesional, que elimine os desequilibrios existentes entre categorías e niveis, especialmente entre



o Grupo V e o Grupo VI. Esta situación afecta de maneira especialmente grave ao Grupo V, e en particular á categoría de auxiliar, da que máis do 80 % das persoas traballadoras son mulleres, perpetuando desigualdades salariais e profesionais inaceptables.

Con relación ao incremento salarial UGT FICA defende a subida dos salarios con ganancia de poder adquisitivo. Desta forma, o Sindicato reclama que a nova clasificación profesional debe ir necesariamente ligada a un incremento salarial real, que garanta a ganancia de poder adquisitivo, e non só o seu mantemento, senón que conleva unha subida real e efectiva.

Para conseguir este obxectivo, desde UGT FICA expuxemos unha proposta concreta e responsable para avanzar cara á igualación do Grupo V co Grupo VI corrixindo as diferenzas salariais históricas entre categorías equivalentes.

Vontade negociadora, pero con solucións reais

UGT FICA segue mantendo a súa vontade negociadora e intención de alcanzar un convenio consensuado, pero advirte de que non vai aceptar un peche de convenio que consolide desigualdades nin condene a miles de persoas traballadoras, especialmente mulleres, a seguir perdendo dereitos e salario.

Por iso, reitera que, se non hai avances reais nestas materias esenciais, a responsabilidade das mobilizacións convocadas o pasado mes de decembro, que se iniciarán cunha gran manifestación o próximo 24 de xaneiro, recaerá exclusivamente na patronal.

En definitiva, UGT FICA esixe:

Unha clasificación profesional xusta.

Salarios dignos.

Igualdade real no sector.

Un convenio que mellore as condicións de todas as persoas traballadoras.

A AUDIENCIA NACIONAL RECOÑECE QUE SUPRIMIR A CEA/COMIDA DE NADAL É UNHA MODIFICACIÓN SUBSTANCIAL DAS CONDICIÓN DE TRABAJO

Redacción.- A Audiencia Nacional (sentencia nº 176/2025, de 23/12/2025) deu a razón a FeSMC-UGT e declarou ilegal a decisión do grupo APPLUS (Applus Norcontrol SL, SLU, Novotec Consultores SL, e Applus Organismo de Control SL) de suprimir a tradicional comida ou cea de Nadal do persoal, ao considerar que se trata dunha condición máis beneficiosa incorporada ao contrato de traballo e que a súa eliminación constitúe unha modificación substancial de condicións de traballo realizada sen negociación.

Unha práctica consolidada durante máis de 30 anos

A sentenza recoñece que a comida ou cea de Nadal se viña celebrando de forma continuada durante máis de tres décadas, era organizada e financiada pola empresa e que formaba parte do marco habitual de relacións laborais, non dunha mera liberalidade ocasional.

Por iso, a Audiencia Nacional conclúe que este dereito quedou incorporado ao nexo contractual como unha auténtica condición máis beneficiosa para as persoas traballadoras.

Unha supresión ilegal e unilateral

A Sala é clara: a empresa non pode eliminar unilateralmente un dereito consolidado sen seguir o proce-



demento legal previsto no artigo 41 do Estatuto dos Traballadores, que esixe a negociación coa representación legal do persoal. Con todo, a supresión nin foi negociada nin xustificada e tampouco respectou as garantías legais.

Por estas razóns, a Audiencia Nacional declara que se trata dunha modificación substancial de condicións de traballo, de feito, a anula.

Desde FeSMC-UGT valoramos esta sentenza porque reforza a pro-

tección dos dereitos colectivos consolidados, aínda que non teñan natureza estritamente salarial e impide que as empresas recorten de forma unilateral condicións que forman parte da cultura laboral e do respecto ao persoal.

FeSMC-UGT continuará utilizando todas as ferramentas sindicais e xurídicas para impedir recortes encubertos, defender as condicións de traballo e garantir que calquera cambio fágase con negociación, transparencia e respecto á lei.

A FUNDACIÓN LUÍS TILVE ENTRA A FORMAR PARTE DO CONSELLO DA MEMORIA DEMOCRÁTICA DO ESTADO

Redacción.- O xoves 18 de decembro publicouse no BOE a elección das 10 vogalías do “Consello da Memoria Democrática” en representación das entidades memorialistas do Estado, entre as que estará a Fundación Luís Tilve.

Con tal motivo, o pasado luns 22 de decembro, o director da Fundación, Guillermo Pérez Agulla, asistiu á constitución do “Consello”, cuxos principais obxectivos, de carácter consultivo, son impulsar e informar sobre o proxecto do Plan de Memoria Democrática, trasladar propostas sobre disposicións regulamentarias vinculadas o desenvolvemento da Lei, facer un seguimento do plan plurianual de busca, localización, exhumación e identificación, elaborar informes e recomendacións sobre as políticas de Memoria, ou analizar e ditaminar sobre as medidas destinadas a facer cumprir os obxectivos da lei. O “Consello” será tamén o encargado de designar e constituír unha Comisión sobre violacións dos dereitos humanos durante a guerra e a ditadura, formada por expertos imparciais e persoas de recoñecido prestixio profesional do ámbito académico e do dereito, que elaborarán unhas conclusións que esclarezan as vulneracións de dereitos humanos durante ese período, e recomendacións orientadas á reparación das vítimas e a evitar que estes feitos poidan volver a repetirse.

O ministro de Política Territorial e Memoria Democrática, que presidiu o “Consello” subliñou que “es fundamental que la

sociedade co-nozca cómo se logró la democracia y que se pongan en valor los derechos de los que hoy disfrutamos frente a la dictadura que nos sumió 40 años en un régimen totalitario y de ausencia de libertades”.

Na súa intervención, Guillermo resaltou a importancia de que unha entidade galega poidan ter voz neste órgano, dada a inexistencia de políticas de Memoria por parte da Xunta de Galicia, ó igual que pasa noutras comunidades gobernadas polo Partido Popular, e a peculiaridade de ser unha terra onde non houbo guerra e si unha represión gratuita e innecesaria que se pretende silenciar, pese ó cal foi pioneira con accións como a recuperación do Pazo de Meirás ou a creación no 2006 do proxecto “Nomes e voces.”; e recalcou a necesidade de políticas e ferramentas educativas para garantir a formación en valores democráticos, especialmente entre a mocidade, xa que estas se está demostrando que resultan eficaces.

Tamén tomou a palabra o compañeiro



Sebastián Pacheco Cortés, en nome de UGT, que conta cunha das dúas vogalías en representación das organizacións sindicais máis representativas, quen destacou a antigüidade da nosa organización e a súa historia, “o que vai implícito na actividade do sindicato”, e a disposición deste a seguir traballando e colaborando co Ministerio e co “Consello”, “tanto dende os poderes territoriais como a través dos nosos arquivos”.

Cabe destacar tamén a intervención de Baltasar Garzón, como un dos dous vogais de expertos, quen propuxo traballar dende o Goberno para que a Memoria sexa considerada un dereito humano.

A Fundación Luis Tilve espera poder exercer esta responsabilidade canalizando tódalas propostas e iniciativas que poidan chegar á entidade, especialmente dende o ámbito galego.

O AUMENTO DO SMI É UNHA DEMANDA XUSTA E COHERENTE COA SITUACIÓN DE BONANZA DA ECONOMÍA E DAS EMPRESAS

Redacción.- Os datos do IPC de decembro, publicados polo INE, reflicten unha inflación anual do 2,9%, unha décima menos que o mes anterior, o cal se explica polo descenso mensual do prezo dos combustibles (-1,7%), fronte ao incremento do ano anterior (1,1%). Con todo, a media anual en 2025 sitúase no 2,7%, apenas unha décima inferior ao rexistrado en 2024 (2,8%).

Así, 2025 volve rexistrar unha inflación moderada en termos medios, pero que, con todo, castiga a moitos fogares, sobre todo aqueles con rendas máis baixas, xa que se encareceron notablemente bens e servizos que cobren necesidades vitais, como os alimentos e a enerxía (un 2,1% e 3,5%, respectivamente). Un problema que se amorteceu parcialmente polo empuxe

da negociación colectiva que, con subidas medias do 3,5% (oito décimas por encima da inflación media), permitiu protexer e ampliar o poder de compra de millóns de persoas traballadoras.

Con todo, devanditos incrementos salariais foron absorbidos en moitas cidades polo encarecemento desproporcionado da vivenda, tanto na modalidade de compra-venda (que xa supera os niveis da burbulla) como de alugueiro. Reequilibrar o prezo da mesma aos salarios debe ser unha das prioridades deste 2026 se queremos que o contexto de expansión económica tamén proporcione unha mellora clara das condicións de vida da poboación traballadora.

Así mesmo, co obxectivo de protexer

os ingresos das persoas traballadoras con salarios máis baixos, aquelas que sofren en maior proporción o incremento de prezos, o Salario Mínimo Interprofesional (SMI) debe crecer en 2026 por encima dos prezos, para que os seus perceptores gañen poder adquisitivo e melloren a súa calidade de vida. Neste sentido, a proposta do Goberno de elevalo un 3,1%, ata 1.221 euros ao mes (en 14 pagas), garantindo paralelamente que a súa tributación no IRPF sexa de novo nula, supón un mínimo que prorrogaría a situación de excepcionalidade fiscal aplicada en 2025, e que apraza un debate de fondo que España debe afrontar canto antes para aclarar non só o nivel que debe ter o SMI, senón a súa achega tributaria dentro dun sistema que debe ser máis progresivo e xusto.

A SAÚDE MENTAL DAS PERSOAS TRABALLADORAS DEBE PROTEXERSE DE MANEIRA URGENTE

No Día Mundial da Depresión, desde UGT reivindicamos que se mellore a Lei de Prevención de Riscos Laborais e a súa normativa de desenvolvemento para que protexa adecuadamente a saúde mental das persoas traballadoras



Redacción.- A depresión é un trastorno emocional que afecta ao 5% dos adultos en todo o mundo (4,6% dos homes fronte ao 6,9% das mulleres). Estímase que cada ano pérdense 12.000 millóns de días de traballo debido á depresión e a ansiedade, o que supón un custo dun billón de dólares por ano en perda de produtividade, segundo a Organización Mundial da Saúde (OMS).

Na Unión Europea, segundo a Enquisa “OSH Pulse 2025: Occupational safety and health in the era of climate and digital change”, produciuse un aumento das persoas que declaran sufrir estrés, depresión ou ansiedade (do 27 % ao 29 %) causado ou agravado polo traballo, en relación coa enquisa levada a cabo en 2022. Esta porcentaxe aumenta ata o 40% para as persoas traballadoras de España.

En España, os problemas de saúde mental máis frecuentemente rexistrados nas historias clínicas de atención primaria son os trastornos de ansiedade (111,3 casos por cada 1.000 habitantes), seguidos dos trastornos do sono e dos trastornos depresivos (87,3 e 49,3 por cada 1.000 habitantes, respectivamente); cunha tendencia crecente na serie 2016-2023, segundo o Informe Anual do Sistema Nacional de Saúde, 2024.

A depresión é un trastorno mental frecuente que afecta a persoas de todas as idades e caracterízase pola presenza de tristeza, perda de inte-

rese, sentimentos de culpa ou falta de autoestima, trastornos do sono ou do apetito, sensación de cansazo e falta de concentración, segundo a OMS.

A depresión pode chegar a facerse crónica ou recorrente e dificultar sensiblemente o desempeño no traballo e a capacidade para afrontar a vida diaria. Na súa forma máis grave, pode conducir ao suicidio. En España en 2024 suicidáronse 3.953 persoas, segundo as cifras definitivas do Instituto Nacional de Estadística (INE), o que supón un descenso de 163 casos respecto ao ano 2023, cando se rexistraron 4.116.

O estrés laboral, o medo a perder o traballo, a inseguridade laboral, as longas xornadas laborais e unha mala organización do traballo afectan directamente á saúde mental das persoas traballadoras e xeran custos elevados tanto para aqueles que ven prexudicada a súa saúde como para as empresas e para a sanidade pública que debe asumir os custos do tratamento e rehabilitación.

Os datos reflicten a dura realidade de moitas persoas, polo que desde UGT instamos a que se mellore a protección da saúde mental dos traballadores e traballadoras de forma urgente.

Para iso, debe actualizarse a Lei de Prevención de Riscos Laborais, xa que actualmente non está a protexer de maneira efectiva a saúde

mental das persoas traballadoras e isto debe ser remediado. Desde UGT pedimos aos distintos grupos parlamentarios responsabilidade para poder avanzar na protección da merma da saúde mental dos traballadores e traballadoras do noso país.

Os riscos psicosociais son os menos avaliados por parte das empresas, o que conduce a deficiencias na súa xestión preventiva, por tanto, consideramos necesario regularlos de forma diferenciada, xa que son riscos laborais aos que todas as persoas traballadoras podemos estar expostos nalgún momento da nosa vida laboral.

En consonancia co anterior, é necesaria a actualización da listaxe de enfermidades profesionais española para que sexan incluídas as patoloxías derivadas dos riscos psicosociais, seguindo o ronsel da OIT que xa o recolle na súa listaxe de 2010. Así o reivindicamos no Grupo de Traballo que se atopa actualmente aberto no que se está debatendo a actualización da listaxe de enfermidades profesionais española.

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

UGT ANTE A CONSTITUCIÓN DO CONSELLO ASESOR DE VIVENDA E O PAQUETE DE MEDIDAS ANUNCIADAS POLO GOBERNO NESTA MATERIA

Estamos ante unha emerxencia habitacional que xa non afecta só os fogares máis vulnerables, senón tamén a amplas capas de clases traballadoras e medias, a pesar das diversas medidas adoptadas nos últimos anos

Redacción.- Con motivo da constitución do Consello Asesor de Vivenda, CCOO e UGT, como organizacións integradas no mesmo, destacaron que estamos ante unha emerxencia habitacional que xa non afecta só os fogares máis vulnerables, senón tamén a amplas capas de clases traballadoras e medias, a pesar das diversas medidas adoptadas nos últimos anos.

Por iso, o debate non pode quedar en medidas puntuais: necesitamos un salto de escala sostido, baseado nun parque público forte, investimento sostido e unha regulación efectiva do mercado, con aumento de recursos públicos para promover vivenda pública, con carácter permanente, e garantir o acceso á mesma con programas de vivenda social e alcanzable financiados con fondos públicos e habilitando formas de captación de aforro privado con este mesmo fin.

Xunto ao investimento orzamentario, hai un elemento financeiro que convén poñer sobre a mesa: existe unha enorme bolsa de aforro que hoxe está practicamente improdutivo e perdendo valor. Os fogares manteñen 1,08 billóns de euros en depósitos (contas á vista e depósitos a prazo) con moi baixa remuneración: en torno ao 0,14% anual en depósitos á vista e 1,6% en depósitos a prazo, nun contexto no que a inflación (decembro) rolda o 2,9%, o que implica rendibilidade real negativa para unha parte moi relevante do aforro familiar. Este aforro podería canalizarse —con garantías— cara a obxectivos de país como a vivenda alcanzable.

Á súa vez, hai capacidade financeira infrutilizada no ámbito local. Con regras fiscais rixidas, os concellos acumulan ao redor de 45.387 millóns de euros en depósitos e efectivo (peche 2024), e existe unha “xanela” para mobilizar parte vía Inversións Financeiramente Sostibles (IFS), a través de proxectos que deben iniciarse antes do 31 de decembro de 2026.

UGT e CCOO confiamos en que este Consello Asesor sexa unha ferramenta útil para iso. Un lugar de encontro e participación que debe servir para fomentar e impulsar as políticas que necesitamos.

Á súa vez, destacamos, tras o anuncio de novas medidas polo presidente do Goberno o pasado luns, reiteradas pola ministra de Vivenda e Axenda Urbana ante este Consello Asesor, que a intervención e regulación do alugueiro de tempada, habitacional e turístico, son elementos imprescindibles, a actuación, intervención e regulación ten que ser contundente e con impacto relevante para evi-

tar o desvío irregular e fraudulento de oferta de vivenda residencial en alugueiro a outras modalidades, para evitar a regulación aprobada en relación con esta última.

Tanto a inspección como os mecanismos de control son esenciais para evitar estas prácticas, así como outras (cobro mes de axencia ao inquilino, trasladar o IBI, aumento de fianzas por encima do límite,). Pero ademais esixe unha reforma puntual da LAU para evitar que estes gastos queden á negociación “das partes”. A súa efectividade tamén dependerá de réximes sancionadores contundentes.

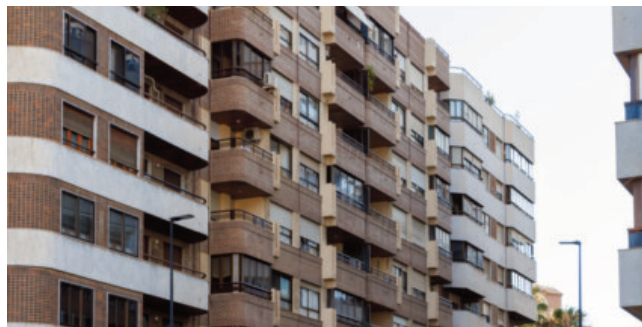
Con todo, o principal foco das medidas anunciadas púxose sobre o anuncio de eximir de tributación ao 100% de rendementos netos do alugueiro a arrendatarios que non incrementen o prezo destes con motivo do importante número de renovacións previstas para este 2026.

Sen coñecer o detalle destas medidas, CCOO e UGT queremos advertir e sinalar un criterio básico: o uso de incentivos fiscais só xustifícase se están ligados a resultados verificables (estabilidade/redución real de rendas, contratos e cumprimento normativo) e non converterse nun gasto fiscal para o Estado sen impacto en oferta alcanzable ou sen control efectivo.

A súa aplicación non debe afectar a persoas xurídicas nin propietarios de 3 ou máis vivendas en alugueiro.

Temporalidade, eliminación de incentivos a quen suba o prezo da vivenda por encima do IRAV e incentivos diferenciados para quen diminúa o prezo da vivenda de forma significativa, fronte a quen se limita a mantelo, son elementos que deberían abordarse cando se quere utilizar a ferramenta fiscal co propósito de estender o control de prezos ás comunidades autónomas que decidiron negarse a declarar zonas tensionadas a pesar de telas e de forma moi relevante.

Tan importante como o anterior é ampliar a posibilidade de declaración de zonas tensionadas, de forma subsidiaria e cando as comunidades autónomas néguense a facelo a pesar de que estea acreditado obxectivamente o cumprimento de requisitos para declarar unha zona tensionada, a outras administracións, en primeiro lugar, as administracións locais, e mesmo, na súa falta,



ao Estado.

Por outra banda, a decisión de limitar o incremento anual, como xa se fixo entre 2022 e 2024, é unha medida que pode volver utilizarse neste momento.

Finalmente, UGT e CCOO reiteraron en relación co Plan Estatal de Vivenda 2026-2030, a súa valoración de que é unha media positiva, pero cun investimento comprometido que segue sendo claramente insuficiente, 7.000 M€ (0,4% PIB), fronte ás nosas estimacións dunha necesidade de investimento anual de entre o 1% e o 1,5% do PIB. Lembremos, por outra banda, que o Instituto de Estudos Económicos estimou en 2024 que a recadación fiscal asociada a vivenda ascende a 52.200 M€; 3,5% PIB, vía impostos e taxas, entre as tres administracións (Estado, Autonómico e Local).

Por outra banda, o Plan Europeo supón un cambio de paradigma político: por primeira vez expónse unha estratexia integral con catro piares (oferta, investimento, reformas e protección).

Incluindo elementos de moito interese para España: como a plataforma paneuropea de investimento, maior papel do BEI e bancos públicos, e flexibilización de axudas de Estado para vivenda alcanzable.

CCOO e UGT valoramos positivamente a prórroga da moratoria, estendida ata o 31 de decembro de 2026, mantendo a suspensión de lanzamentos de fogares vulnerables sen alternativa habitacional. Así como outras medidas do Escudo Social (bono eléctrico e garantía de subministracións) pero cremos que estas medidas despois de 5 anos prorrogándose deberían ter un carácter estrutural. A prórroga volve evidenciar un problema estrutural: a obrigación de realoxamento cúmprese moi pouco; só hai alternativas en torno ao 5% dos lanzamentos suspendidos. E os mecanismos de compensación a pequenos propietarios presentan demoras: sobre 6.400 solicitudes téñense resolto 2.850 axudas, con miles pendentes.