

UGT ASINA O ACORDO PARA A MODIFICACIÓN DA LEI DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

Redacción.- Día tras días seguimos lamentando a escandalosa realidade dos datos de sinistralidade no noso país, ante a que non podemos mirar cara a outro lado. Cada ano ao redor de 800 persoas falecen en accidente de traballo en España. Mentres a Unión Europea promove a tolerancia 0 aos accidentes no traballo, no noso país segue sendo palpable a precarización preventiva nos centros de traballo. Ante esta situación, a saúde da sociedade require dunha acción urxente. A firma deste acordo é a resposta á urxente necesidade de actualizar unha lei que se aprobou hai 30 anos e que non protexe ás persoas traballadoras dos riscos do século XXI.

Pepe Álvarez, secretario xeral de UGT, agradeceu aos negociadores o traballo realizado, e asegurou que “ten pouca explicación que hoxe non estea aquí ningún responsable da patronal. É un elemento dunha gravidade moi importante. Estamos a falar dunha das lacras máis importantes que ten este país. Unha das cuestións que produce máis dor aos traballadores e traballadoras e as súas familias. Cada mañá, cando nos levantamos, debemos pensar que hai 3 traballadores ou traballadoras que non volven á súa casa. E é imprescindible acabar con esta secuela dunha vez por todas”.

Esta modificación que se propón a través do Anteproxecto de Lei, consegue adaptar a normativa á nova realidade do mercado de traballo e dótaa de perspectiva de xénero e de idade á xestión preventiva. Tamén aborda os diferentes desafíos que presentan as transicións dixital, climática e demográfica.

Aínda que a dixitalización do lu-

Continúa na páxina seguinte...

Que melloras incorpora o texto?

·Saúde mental; transición dixital; transición climática; adaptación aos cambios demográficos; perspectiva de xénero; protección de persoas especialmente sensibles; participación das persoas traballadoras; formación en prevención; xestión preventiva nas empresas

Que cambios propón en saúde mental?

Incorpora coidados que antes estaban ausentes, avaliando os riscos psicosociais e establecendo medidas preventivas, ante unhas baixas por saúde mental que hoxe están disparadas.

Que normas específicas habería para os riscos psicosociais?

O desenvolvemento normativo destes supostos e o recoñecemento do acoso laboral, incluíndo o ciberacoso e a violencia dixital.

Que achegaría a Lei na transición dixital?

Reforzar o dereito á desconexión dixital, unha medida clave para previr o tecnoestrés e protexer a saúde mental das persoas traballadoras.

Como afrontaría a Lei os riscos climáticos?

Obrigaría a avaliar riscos ante catástrofes naturais e fenómenos meteorolóxicos adversos, e garantiría que as persoas traballadoras sexan informadas sobre como actuar nestas situacións.

Como se terían en conta os cambios demográficos?

As avaliacións de riscos deberían considerar as características da poboación traballadora envellecida, así como de mozas e menores, e estableceríase que o posto de traballo debería adaptarse á persoa, tendo en conta a idade, o sexo ou a condición bio-

lóxica.

Que implica incluír a perspectiva de xénero?

A Lei incorpórala na avaliación de riscos, permitindo tomar medidas preventivas específicas fronte a un modelo de prevención que ata o de agora estaba maioritariamente masculinizado.

Que protección poderían recibir as persoas especialmente sensibles?

Establécese a obriga de protocolos de adaptación do posto tras ausencias prolongadas por motivos de saúde, reforzando a súa protección dentro da contorna laboral.

Como se reforza a participación das persoas traballadoras?

O texto recoñece o labor dos delegados e delegadas de prevención, aumentando nun 20% o seu crédito horario. Apoiaríase ás PEMES mediante a figura do axente territorial de prevención, e garantiríase que a Representación Legal das Persoas Traballadoras sexa consultada en decisións clave como a elección da Mutua.

Que cambios introduciría a Lei en formación?

Inclúese a bonificación da formación obrigatoria en PRL para empresas de menos de 10 persoas, e os delegados e delegadas deberán contar polo menos con formación de nivel básico, adaptada a cada sector.

Como se integraría a xestión preventiva e cal sería o obxectivo final?

Reduciríanse os limiares para constituír servizos de prevención propios (300 persoas, 150 en actividades perigosas), reforzándose figuras internas de prevención e limitaríanse a 10 persoas o número máximo para que a empresa asuma persoalmente a actividade preventiva.

gar de traballo pode supoñer avances, tamén leva implícitos riscos laborais que xa se están manifestando. As esixencias son cada vez maiores e os prazos de tempo máis axustados repercutindo na saúde mental das persoas traballadoras. De feito, as baixas por este motivo están disparadas. Para os sindicatos, é evidente que a causa de moitos destes procesos atópase na contorna laboral, por iso, débese avanzar no recoñecemento da orixe profesional destas patoloxías.

Neste sentido, a proposta de modificación da Lei de prevención de Riscos Laborais inclúe o compromiso de aprobar unha norma diferenciada para a xestión dos riscos psicoso-

ciais de orixe laboral como xa existe para outros riscos como os biolóxicos ou os químicos e inclúese a definición de violencia e acoso laboral en liña co C190 da OIT. Nesta definición, ratificada por España, establécese que ditas condutas poden suceder unha soa vez ou de maneira reiterada e inclúe a realizada a través das novas tecnoloxías ou por uso de algoritmos ou IA.

En canto aos efectos do cambio climático que estamos a sufrir de maneira moi intensa, poñen de relevo a necesidade de mellorar a protección dos e as traballadoras fronte a catástrofes e fenómenos meteorolóxicos extremos. Coa modificación da norma avánzase neste sentido, complementando a regulación xa existente no RDL 4/2023 e RDL

8/2024.

UGT espera que, durante este ano, declarado no noso país como o “Año da seguridade e saúde no traballo”, podamos contar cunha mellora significativa na cultura preventiva das empresas, e reducir de maneira drástica as vidas truncadas no traballo por non recoñecer os riscos e implementar as medidas necesarias de protección.

Non podemos perder esta oportunidade para avanzar. Por iso, UGT pide responsabilidade a todos os grupos parlamentarios para conseguir unha Lei actual, sólida e eficaz. Unha responsabilidade que non tivo a patronal, que abandonou a Mesa de Diálogo Social tras máis dun ano e medio de negociacións e non participou nesta firma.

AVÁNZASE NA REDUCIÓN DO HORARIO LECTIVO EN SECUNDARIA, BACHARELATO, FP E ENSINANZAS DE RÉXIME ESPECIAL

Asinado tamén o acordo que pon fin ás oposicións obrigatorias para o persoal consolidado

Redacción.- UGT-SP, xunto con CCOO Ensino, ANPE e CSIF, e a Consellería de Cultura, Educación, Formación Profesional e Universidades da Xunta de Galicia vimos de formalizar a sinatura dunha addenda ao Acordo sobre medidas de mellora, co obxectivo de impulsar a súa aplicación efectiva no sistema educativo galego e mellorar as condicións de traballo do persoal docente.

Esta addenda encádrase nas previsións do Acordo sobre medidas de mellora e ten por finalidade introducir unha precisión de carácter técnico que permita unha aplicación coherente dos compromisos asumidos, sen alterar a súa finalidade nin o contido esencial.

No momento da sinatura do acordo inicial incluíuse unha referencia ao paso de todo o persoal da Xunta de Galicia á xornada laboral de trinta e cinco horas semanais, en función do contexto existente daquela e da previsión de que esa medida se materializase a curto prazo. Porén, ao non terse producido ese cambio con carácter xeral, esa referencia quedou sen efectos prácticos.

Co fin de evitar que unha previsión sen efectos reais condicione ou atrase outras medidas xa previstas no acordo, as partes asinantes consideran necesario eliminar esa cláusula concreta mediante esta addenda. Deste xeito, aclárase o marco de aplicación do acordo e facilítase o desenvolvemento doutras actuacións nel recollidas.



Esta sinatura permite abordar a redución do horario lectivo do profesorado nas etapas educativas de Secundaria, Bacharelato, Formación Profesional e Ensinanzas de Réxime Especial, un dos eixos fundamentais do Acordo sobre medidas de mellora, coa previsión de que os primeiros cambios teñan efectos xa no inicio do curso 2026-2027.

As organizacións sindicais asinantes reiteramos o noso compromiso co cumprimento, seguimento e desenvolvemento íntegro do acordo, así como coa mellora progresiva do sistema educativo galego e das condicións laborais do profesorado, desde a responsabilidade e o respecto aos marcos de participación e representación establecidos.

Calquera medida que incida nas con-

dicións laborais do profesorado deberá ser tratada, como corresponde, na Mesa Sectorial, con carácter previo á súa aprobación definitiva.

A redución do horario lectivo constitúe un paso máis na aplicación do Acordo sobre medidas de mellora. Pola nosa parte, o traballo de CCOO Ensino, ANPE, CSIF e UGT-SP continuará orientado a avanzar igualmente noutros ámbitos do propio acordo, como a atención á diversidade, a simplificación das tarefas burocráticas ou a progresiva redución das ratios nas aulas galegas.

Asinado o acordo que pon fin ás oposicións obrigatorias para o persoal consolidado

Ademais, este mércores UGT-SP, CCOO, ANPE, UGT-SP e CSIF asinamos unha addenda ao Acordo polo que se regulan as condicións de traballo do persoal docente interino e substituto coa finalidade de que entre en vigor xa no proceso selectivo de 2026. Esta modificación elimina para todo o persoal docente que xa consolidou o seu posto nas listas de interinidade e substitucións a obrigatoriedade de presentarse ás oposicións para manter o seu posto na lista. Tampouco será preciso presentarse para as persoas que unicamente teñan posto consolidado nas listas de Orientación de Primaria.

Convén aclarar que non será neces-

sario presentarse ás oposicións nestes casos, mais calquera persoa que o desexa poderá presentarse, como é lóxico, e tamén abandonar o proceso en calquera momento sen ningún tipo de penalización nas listas.

Por outra banda, a addenda asinada esta mañá tamén incorpora as novidades relativas ao novo sistema de chamamentos de persoal substituto a través dunha aplicación informática. Este sistema funcionará en modo de probas ao longo deste curso en certas especialidades con poucos chamamentos, coa finalidade de entrar en pleno funcionamento o vindeiro curso.

Como en calquera cambio destas características, será clave ofrecer unha explicación clara e completa do funcionamento da aplicación. Ao longo do curso 2026-2027, a comisión de seguimento do Acordo fará un control continuado do proceso e traballará coa flexibilidade necesaria para resolver incidencias e garantir que non se produzan sancións indebidas.

Por último, este acordo permite que as vacantes non adxudicadas se oferten a todo o persoal das listas. Deste xeito, calquera persoa interesada en traballar sen restricións poderá solicitálas de forma voluntaria, aínda que isto non dea lugar á consolidación do posto.

UGT LOGRA UN IMPORTANTE ACORDO DE DESCONVOCATORIA DE FOLGA NO GRUPO RENFE

Redacción.- Tras unhas intensas reunións desde o día 4 de febreiro ata a última celebrada este luns, os sindicatos UGT, CCOO e SEMAF, decidimos desconvocar as folgas convocadas para os días 10 e 11 do presente mes.

Tras a última reunión, celebrada o luns, alcanzamos un importantísimo e histórico acordo no Ministerio de Transportes e Mobilidade Sostible.

En relación co Grupo Renfe

Reforzar o cumprimento das normas nacionais e europeas para garantir un sistema máis seguro que reforce a seguridade ferroviaria.

Para cumprimentar esta medida é necesario dotar ao Grupo Renfe dunha taxa de reposición adicional á taxa ordinaria que permita fortalecer os procedementos operativos e reducir a carga de traballo para reducir o erro humano.

Esta taxa adicional elevarase a 1200 contratacións (máis a OPE de taxa de reposición ordinaria), repartidos entre distintos colectivos: estrutura e mandos, conducción, intervención, estacións, CGO's e de enxeñería e mantemento; respectando os procesos internos de mobilidade funcional.

Perséguese con iso reforzar os procedementos operativos e asegurar a dotación de persoal de intervención a bordo dos trens de media e longa distancia.

Así mesmo, levarán a cabo as accións oportunas para que o persoal de intervención poida executar as previsións en materia da autoridade recollidas na

nova Lei de Mobilidade Sostible. Tamén se contará coa execución dun Plan Integral de Mellora da Seguridade Ferroviaria.

O compromiso sobre a internalización de cargas de traballo pasa por: internalizar o mantemento da segunda parte das series 452 e 453; aumentar as cargas do mantemento dos 104 de Málaga que quedara paralizado; execución do mantemento integral dos novos trens de Alta Velocidade con recursos propios; avanzar na unificación das ATL. Para iso levará a cabo a internalización no ámbito de viaxeiros tanto do material motor como de autopropulsado nos talleres de: BM León remolcado, BM Córdoba remolcado, BM Miranda remolcado, BM Tarragona, BAT Sagunto, BAT Escombreras, BAT Vicalvaro, BM Porbou, BAT Porbou, BM Irún.

Tamén pasa polo mantemento primeiro nivel para os novos vagóns-plataforma de mercadorías compatibilizando as ATL de motor e de vagóns na provincia de León. Ademais, asínase o compromiso de valorar a posibilidade de incorporar, unha vez finalizasen, contratos de mantemento que na actualidade están externalizados, permitindo aumentar cargas de traballo para o persoal renfe enxeñería e mantemento

Finalmente, establécese que se exe-



cutarán campañas específicas para mellorar a calidade de climatización dos trens.

Acordo con Adif

Tramitouse unha taxa de reposición adicional de 2400 prazas, que redundará no ámbito da seguridade, para un período de 5 anos a razón de 480 prazas por ano, a maiores da taxa de reposición ordinaria.

Estes incrementos de persoal redundarán na internalización de cargas de traballo.

Tamén se acordou tramitar unha taxa de reposición non inferior ao 115% nas próximas leis de Orzamentos Xerais do Estado e o aumento significativo do gasto en mantemento no período 2026 a 2030.

Por outra banda, incrementarase o número de vehículos por estrada destinados ao mantemento. e procederase á renovación do parque móbil de vehículos de vía para así alcanzar un servizo idóneo nas bases de mantemento.

Medidas de carácter transversal e normativas que permitan implementar un plan de choque inmediato, todas estas medidas contando coa participación dos sindicatos máis representativos no sector

*Aclaración e/ou modificación do art. 36 do RD 929/2020 de 27 outubro para que só se considere interrompida a conducción cando o maquinista goce dunha pausa para o refrixerio de polo menos 45 minutos.

* Creación no prazo dun mes do comité para a harmonización e a coordinación na xestión compartida de riscos na explotación ferroviaria no sector.

* Creación dun grupo de traballo para a posta en común das LVT e o seu seguimento, en coordinación con Adif, Adif AV/AV, as empresas ferroviarias e a AESF

*Elaboración dun protocolo de actuación ante alertas meteorolóxicas coa creación dun grupo de traballo específico, coordinado pola AESF, en colaboración con Adif, empresas ferroviarias, equipos de protección civil e a participación de polo menos os sindicatos asinantes do acordo.

*Creación dun grupo específico para a definición dos itinerarios formativos e outro para a definición das bases comúns dun sistema de reportes de seguridade.

*Promover a creación dunha norma no ámbito da REFIG para a implantación da cultura xusta.

*Elaborar unha norma para a coordi-

nación dos sistemas de notificación de riscos na seguridade da operación ferroviaria no ámbito da RFIG, para garantir que son recibidas pola empresa ferroviaria afectada e polo administrador, asegurando a recepción e o seu tratamento.

*Para garantir un criterio uniforme e non discriminatorio no conxunto do sector ferroviario, instar aos Departamentos ministeriais competentes á aplicación do art. 3 do RD 2621/1986 a todas as persoas traballadoras que ostentan as categorías establecidas no devandito precepto ou realicen as mesmas funcións aínda con denominación diferente da categoría e que presten servizos en calquera das empresas ferroviarias que operen en liñas interoperables e / ou na RFIG

Reforzo dos medios da AESF para intensificar as actividades de supervisión e coordinación e posibilitar a súa participación noutras medidas propostas

* Reforzar os medios da axencia para intensificar as actividades de supervisión, coordinación e participación para as novas medidas propostas, con 50 novas prazas.

* Reformular e complementar os foros de intercambio sectoriais en materia de seguridade operacional.

* Oficializar as reunións periódicas cos sindicatos asinando un protocolo para darlle formalidade ás devanditas reunións.

* Participación de sindicatos con empresas ferroviarias e administradores me-

llorando as mesas de intercambio de experiencias (MIEX).

* Abrir accións de supervisión dos procesos de tratamento de notificacións no sector por parte de empresas ferroviarias e administradores de infraestruturas.

* Abrir un foro de interlocución entre sindicatos, inspección de traballo e a AESF para que se poidan canalizar os aspectos laborais que teñan repercusión sobre a seguridade.

* Análise e definición por parte da AESF da dotación de tripulacións mínimas nos trens así como dos equipos que deberán estar dispoñibles nos trens para asegurar a comunicación.

* Reforzar as auditorias dos itinerarios formativos dos centros de formación homologados.

* Analizar a viabilidade das propostas que realizaron os sindicatos asinantes en relación co material rodante para a súa incorporación se a normativa o permite..

FeSMC UGT entende que o acordo suscrito en sede ministerial prevé un importantísimo incremento no mantemento ferroviario, tanto nas infraestruturas como no material rodante, e un aumento de cadros de persoal, permitindo internalizar cargas de traballo..Este acordo é un feito histórico no sector ferroviario do noso país. Con todo, este gran fito non é o final, agora toca traballar por materializar e velar por estes acordos para os traballadores e traballadoras do sector ferroviario que repercutirá na mellora do servizo por ferrocarril para os cidadáns e cidadás.

UGT PIDE A PARTICIPACIÓN PLENA DAS MULLERES NA CIENCIA E A INVESTIGACIÓN

Con motivo do 11 de febreiro, Día Internacional da Muller e a Nena na Ciencia, ponse de relevo a persistente brecha de xénero nos ámbitos STEM (Ciencia, Tecnoloxía, Enxeñería e Matemáticas), sectores crave para o emprego de calidade, a dixitalización e a transición ecolóxica

Redacción.- Aínda que as mulleres representan a maioría do alumnado universitario, a súa presenza nas titulacións e empregos STEM segue sendo minoritaria. En España, as mulleres ocupan menos do 20% dos postos tecnolóxicos (19,5%), cunha infrarrepresentación especialmente acusada en áreas estratéxicas como a informática, a intelixencia artificial ou a ciberseguridade.

Esta desigualdade non responde a unha falta de talento, senón a barreiras estruturais que reproducen



estereotipos de xénero, segregación ocupacional e desigualdade nas condicións laborais. As mulleres concéntranse en postos menos recoñecidos e peor remunerados, con maiores taxas de temporalidade e menores oportunidades de promoción profesional.

A brecha de xénero reproducese tamén na transición ecolóxica e enerxética, un ámbito altamente dependente de perfís STEM. En España, as

mulleres representan só o 24% do emprego vinculado á transición enerxética, e a nivel global a súa participación no sector das enerxías renovables alcanza o 32%, cunha presenza moi reducida nos postos técnicos e de responsabilidade.

Ademais, as condicións laborais dos sectores científicos e tecnolóxicos —contornas masculinizadas, xornadas extensas e falta de conciliación— favorecen o abandono

feminino das carreiras STEM, especialmente tras a maternidade ou ante responsabilidades de coidado.

O Día Internacional da Muller e a Nena na Ciencia é unha data clave para visibilizar estas desigualdades e reforzar a necesidade de políticas públicas e laborais que garantan a participación plena das mulleres nas STEM, condición imprescindible para unha transformación dixital e ecolóxica xusta e sostible.

UGT e CCOO COLABORAN NO RECURSO DE AMPARO ANTE O CONSTITUCIONAL PARA DEFENDER UNHA INDEMNIZACIÓN AXEITADA POR DESPEDIMENTO

Redacción.- UGT e CCOO participan activamente na elaboración do recurso de amparo interposto ante o Tribunal Constitucional, xunto coa avogada do traballador, fronte ás resolucións do Tribunal Supremo que negan a posibilidade de recoñecer unha indemnización adicional nos supostos de despedimento improcedente.

O recurso solicita a nulidade das sentenzas que, en contra do criterio do Xulgado do Social nº 3 de Barcelona, rexeitaron fixar unha indemnización complementaria polos danos reais sufridos polo traballador despedido, limitando a reparación ao sistema taxado do artigo 56 do Estatuto dos Traballadores.

No recurso de amparo sostense, en síntese, que:

As resolucións impugnadas vulneran o dereito fundamental á tutela xudicial efectiva (art. 24 CE), ao realizar unha interpretación arbitraria e restritiva do ordenamento xurídico ao negar valor xurídico interno ao artigo 24 da Carta Social Europea Revisada.

Descoñécese o mandato constitucional de interpretar os dereitos fundamentais conforme aos tratados internacionais ratificados por España (arts. 10.2 e 96 CE).

O Comité Europeo de Dereitos Sociais declarou en decisións de fondo, por mor de reclamacións colectivas promovidas por UGT e CCOO, que a regulación española do despedimento improcedente non garante unha “indemnización adecuada” nos termos esixidos polo artigo 24 da Carta Social Europea revisada.

O sistema indemnizador pechado e taxado impide valorar os danos reais, patrimoniais e persoais, derivados dun despedimento sen causa, afectando especialmente a colectivos vulnerables, como as persoas traballadoras de maior

idade.

A negativa para integrar o artigo 24 da Carta Social Europea no axuizamento interno supón apartarse inxustificadamente de compromisos internacionais plenamente ratificados polo Reino de España.

UGT e CCOO subliñan que o recurso non se limita a un debate técnico sobre contías indemnizadoras. Está en xogo o propio sentido do contrato de traballo como vínculo xurídico estable, que non pode ser roto de forma unilateral polo empregador sen unha reparación adecuada e disuasoria.

A Carta Social Europea esixe que, en caso de despedimento sen causa xustificada, a persoa traballadora teña dereito a unha indemnización adecuada ou outra reparación apropiada. Iso implica que o sistema non pode quedar reducido a unha compensación automática e predeterminada que, en moitos casos, resulta insuficiente para reparar o dano real e carece de efecto disuasorio.

Ambos os sindicatos lembran que xa promoveron reclamacións colectivas ante o Comité Europeo de Dereitos Sociais, que concluíron con decisións que declararon a desconformidade da normativa española co artigo 24 da Carta.

España non só ratificou a Carta Social Europea Revisada no seu conxunto, senón tamén o Protocolo adicional que establece o sistema de reclamacións colectivas. Devanditos instrumentos foron aprobados co aval do Parlamento español e forman parte do ordenamento interno.



Por iso, nin os tribunais de xustiza nin o Goberno poden apartarse dos compromisos internacionais libremente asumidos polo Reino de España. O respecto á legalidade internacional ratificada non é unha opción política, senón unha esixencia constitucional.

Os sindicatos defenden o pleno respecto á legalidade internacional en materia de dereitos sociais. O recurso de amparo presentado ante o Tribunal Constitucional ofrece a oportunidade de reafirmar que os dereitos laborais recoñecidos nos tratados internacionais forman parte do bloque de constitucionalidade e deben ser aplicados de maneira efectiva polos órganos xudiciais.

A protección fronte ao despedimento sen causa non é unha cuestión meramente económica: é unha garantía esencial do dereito ao traballo, da dignidade profesional e da seguridade xurídica de millóns de persoas traballadoras.

Ambas as organizacións confían en que o Tribunal Constitucional restableza os dereitos vulnerados e reafirme que España, como Estado social e democrático de Dereito, debe cumprir integramente os compromisos internacionais que ratificou.