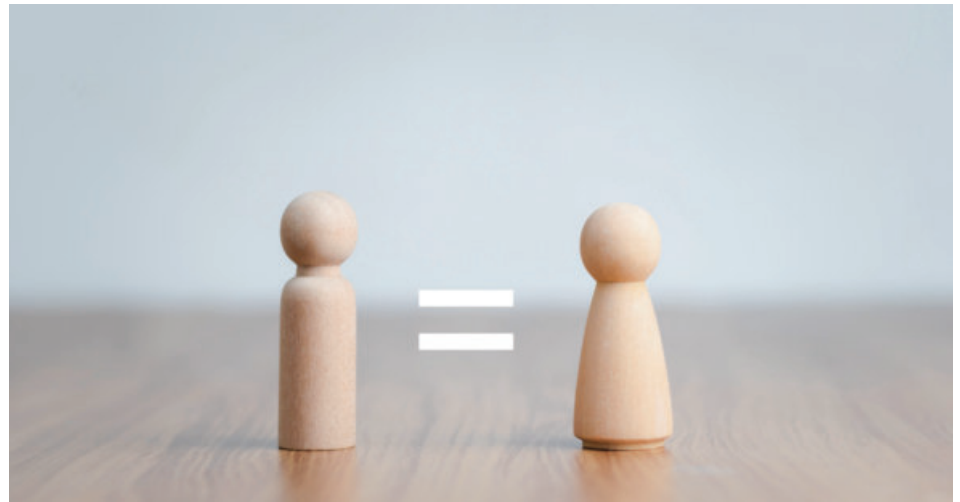


O 22 DE FEBREIRO CONMEMÓRASE O DÍA INTERNACIONAL DA IGUALDADE SALARIAL

AS MULLERES GALEGAS SOFREN UNHA BRECHA SALARIAL DE CASE O 16% (4.326 EUROS MENOS AO ANO) E SON AS TERCEIRAS DE TODO O ESTADO CON MENOR RETRIBUCIÓN POR HORA

As mulleres galegas perciben un salario medio similar ó que cobraban os homes hai 8 anos e a cantidade que deixan de percibir nun ano son 2.350 millóns de euros

Redacción.- Un ano máis, co gallo da celebración o 22 de febreiro do Día internacional da igualdade salarial, dende UGT-Galicia denúnciase que a brecha salarial entre homes e mulleres persiste. Aínda que baixa en relación a anos precedentes, sobre todo, grazas a medidas como as subas do SMI, esta é do 15,7%, o que provoca que as traballadoras galegas perciban 4.326 euros menos ó ano, segundo os datos da Enquisa Anual de Estrutura Salarial do ano 2023 (o último dato que facilita o INE). Pero é que esta brecha sobe ata o 26% se se analiza só o sector privado e ó 32,6% no caso das mulleres que cobran pensións de xubilación.



As subidas do SMI, aliadas contra a brecha salarial

Non obstante, dentro destes malos datos, existe unha pequena mellora que é necesario poñer en valor. A brecha baixou 5,6 puntos en relación ao 2018, é dicir, pasou do 21,3 ao 15,7 de 2023, último dato dispoñible. UGT-Galicia considera que, de seguro, detrás disto están as subidas do SMI, que arrancaba ao comezo da lexislatura dos 735 euros ata os 1.184 actuais (que pasan aos 1.221 por 14 pagas co acordo asinado onte). E, polo tanto, agárdase que en análises posteriores, xa que a actual é ata o ano 2023, porque son os últimos datos que ofrece o INE, continúe mellorando a situación salarial das mulleres traballadoras.

Porque, non se pode esquecer, que no 2024 (últimos datos dispoñibles da AEAT) o 40,3% das mulleres asalariadas teñen ingresos menores ou iguais ao SMI, fronte ao 28,1 dos homes.

Un segundo factor que está a contribuír a este descenso, aínda que máis difícil de analizar, pero sen dúbida de gran transcendencia, é a aplicación da normativa en materia de igualdade entre homes e mulleres, tanto no relativo a plans de igualdade como

a igualdade retributiva, como no referente aos traballos de igual valor recollido no artigo 28 do Estatuto dos Traballadores.

Polo tanto, hai que concluír que nestes anos estanse logrando progresos pero a desigualdade é evidente que aínda persiste. As razóns detrás da brecha salarial son múltiples e complexas, esta está relacionada con factores máis aló da propia remuneración polo mesmo traballo, aínda que este é un dos fundamentais. Está relacionada coa representación da muller no mercado laboral, co modelo de contratación que soportan as mulleres, que sofren máis parcialidade involuntaria, cunhas carreiras profesionais menos estables por ter que asumir en moitas ocasións a conciliación ó cen por cento, por ter unha maior representación en sectores máis precarizados.... pero o que hai que ter claro é que todo isto conduce, tanto no presente laboral como no seu futuro de cara á xubilación ou posibles situacións de desemprego, en moitas ocasións, a situacións que rozan o risco de pobreza e a exclusión social.

As cifras e as estatísticas son claras e contundentes. A nivel comunitario, segundo os datos de Eurostat, que analiza a brecha salarial en salario/hora, ponse de manifesto

que as mulleres gañan unha media dun 12% menos que os homes. Segundo esta mesma fonte, Eurostat, en España a diferenza salarial entre homes e mulleres é do 9,2%, do que se deduce que as mulleres españolas traballaron gratis 33 días no ano 2025, dende o 28 de novembro ata o 31 de decembro.

A brecha é maior na regulación laboral de ámbito de empresa ou centro de traballo. Sendo menor nos convenios estatais

A Enquisa Cuadrienal de Estrutura Salarial tamén arroxa un dato moi significativo, a brecha salarial máis elevada dáse nos convenios de ámbito de empresa ou centro de traballo, do 24,07%. Esta é do 23,76 nos de ámbito inferior ao estatal e do 22,67 nos de ámbito estatal.

Na gran empresa é onde menor brecha salarial existe

Segundo o tamaño da empresa, existen diferenzas moi significativas. Na gran empresa, en Galicia, nas de 200 ou máis traballadores e traballadoras, a brecha é do

14,75%, de feito, e esta a que modera as altas brechas.

Nas empresas de 1 a 49 traballadores a brecha é do 23%; e do 23,36 nas de 50 a 199.

As mulleres galegas, as terceiras pola cola en retribución por hora traballada

Se se continúa coa análise da retribución por hora, a nivel do Estado, obsérvase que as mulleres galegas, con 15,36 euros hora, ocupan o terceiro posto pola cola, só teñen retribucións máis baixas as de Murcia (15,22) e as de Canarias (14,95). Nestes casos moi por debaixo da media nacional, de 17,08 euros por hora. No outro extremo destacan comunidades como a do País Vasco, onde a remuneración da hora traballada para as mulleres é de 21,55 euros, Madrid, con 18,94 euros, ou Navarra, onde é de 18,89 euros.

En relación ós homes, a brecha en Galicia por hora é do 7%. 15,36 euros, fronte a 16,52. Todo isto, segundo datos da Enquisa anual de estrutura salarial do INE do ano 2023. Estes datos son moi significativos porque eliminan calquera distorsión, en relación ó modelo de contratación, que se podería utilizar como escusa para xustificar salarios máis baixos, porque aquí o que se valora é o pago por hora de traballo, independentemente de se se fala dun contrato a tempo completo ou parcial.

Entre os sete grandes concellos, A Coruña rexistra a maior brecha por hora traballada

O Instituto Galego de Estatística tamén achega datos moi interesantes en relación á brecha por hora traballada nos sete principais concellos de Galicia. A maior brecha rexístrase no de A Coruña, dun 19,2%; séguelle Santiago, cun 14,6%; Ferrol, 13,5%; Lugo, 9,8%; Pontevedra, 9%; Vigo, do 7,5%; e en Ourense é no concello onde a brecha por hora traballada é menor, do 6,3%.

As mulleres galegas perciben un salario medio similar ó que cobran os homes no 2015 e a cantidade que deixan de percibir nun ano é de 2.350 millóns de euros en Galicia

Xa tendo en conta as retribucións medias anuais, a brecha salarial é en Galicia, segundo os datos da Enquisa anual de estrutura salarial do INE do 2023, último dato dispoñible, do 15,7%. É dicir, as mulleres galegas cobran 4.326,07 euros menos ó ano que os homes. As mulleres galegas perciben un salario medio, o dato máis próximo,

ó que percibían os homes no 2015, máis dunha década atrás, o que pon de manifesto a lenta revalorización do salario feminino.

Isto supón que as mulleres en Galicia deixaron de percibir no ano 2023, un total de 2.350 millóns de euros, sen ter en conta o que supoñería o traballo non retribuído que as mulleres desempeñan no eido familiar.

O salario medio das traballadoras galegas é un 9,5% inferior á media do Estado

No caso da fenda salarial calculada para o salario medio, Galicia está no medio da táboa, ten por enriba, en canto a brecha máis elevada, a Navarra, Asturias, Murcia, Aragón, Cantabria, Comunidade Valenciana, Cataluña, Madrid e Andalucía. O resto están por debaixo, destacando Canarias cunha fenda do 4,7%. Non obstante, aínda que haxa diferenzas por comunidades autónomas, o que si é certo é que a brecha salarial, maior ou menor, dáse en todas.

O salario medio das mulleres galegas é de 23.153,78 euros ó ano, fronte ós 25.591,31 de media do Estado. É dicir, un 9,5% menos de salario para as traballadoras galegas en relación á media do conxunto do Estado. Pero é que esta diferenza pode alcanzar o 25,4% se a comparativa se fai con comunidades como a do País Vasco. Galicia é a sexta comunidade autónoma pola cola en retribución media anual das mulleres, ten por abaixo a Castela e León, Andalucía, Castela-A Mancha, Murcia e Extremadura.

Os complementos salariais teñen un peso específico na desigualdade

Os complementos salariais teñen un peso específico na desigualdade e actuando sobre estes podería reducirse a brecha. Así, segundo a composición do salario bruto mensual, a brecha referida ao salario base en Galicia é do 16,2%; do 17,9% cando se está a falar dos complementos salariais; do 6,3% no relativo aos complementos de nocturnidade, tornucidade e fins de semana; do 83,9% cando se fala de horas extraordinarias; no salario ordinario a brecha é do 17,1%; nas pagas extraordinarias, do 16%; e no salario bruto, do 17,1%.

Por modalidade de contratación, no caso da indefinida a brecha é do 18,1% e do 9,6% no caso da temporal pero, nesta ocasión, a favor das mulleres. No ano 2023 houbo en Galicia 62.700 homes con contrato de duración determinada, fronte a 90.500 mulleres. Os salarios dos contratos temporais, onde as mulleres son maioría, son moi inferiores aos de duración indefinida. Pola contra, na contratación indefi-

nida, onde hai máis homes, ademais de ter ganancias superiores, a diferenza salarial media elévase a 5.082,71 euros.

O traballo a tempo parcial segue discriminando salarialmente ás mulleres

No caso da xornada a tempo completo a brecha é dun 7,9% e do 10,8 no caso do tempo parcial (Enquisa cuatrienal estrutura salarial 2022), independentemente da variable que sexa analizada, as mulleres sempre perciben salarios inferiores. Traballar a tempo parcial segue a ser unha causa de discriminación salarial. 107.500 mulleres, case unha de cada catro, traballan a tempo parcial. No caso dos homes esta porcentaxe redúcese ao 6%, fronte ao 24,1 feminino. Os salarios medios desta modalidade de contratación no caso das mulleres sitúanse nos 11.040,86 euros, fronte aos 12.375,79 dos homes.

Así, conclúese que as mulleres sofren máis o tempo parcial que os homes, o que implica menos ingresos, pero, aínda por enriba, aínda estando os dous a tempo parcial, seguen a cobrar menos as mulleres.

Que a corresponsabilidade segue a ser unha materia pendente, o que lastra ás mulleres no eido laboral, é unha evidencia. Das persoas que teñen un contrato a tempo parcial por coidado de menores, maiores ou dependentes, o 91,3% son mulleres, son elas as que renuncian á xornada completa cando se presentan necesidades no fogar.

Pero é que a parcialidade, na maior parte dos casos, venlle imposta ás mulleres por non poder atopar un emprego a tempo completo. De feito, do total das persoas que afirman ter un contrato a tempo parcial por este motivo, o 74% son mulleres.

Onde se concentra a parcialidade entre as mulleres? no comercio, actividades da información, financeiras, actividades sanitarias e de servizos sociais, hostalería e resto de servizos, concentrando o 90,3% da ocupación feminina a tempo parcial.

A brecha é máis incisiva no grupo de mulleres de 45 a 54 anos

A brecha salarial que se rexistra nas empresas públicas é moi inferior á do sector privado, dun 5,8%, fronte ó 25,9%.

Por idades, en todos os tramos dáse a brecha salarial, aínda que esta onde é máis elevada é entre as que teñen entre 45 e 54 anos, do 18,8%; do 15%, de 25 a 34 anos; do 14,2% entre as maiores de 55 anos; e do 13,5% de 35 a 44 anos.

Unha muller para percibir máis de 21.000 euros anuais precisa ter unha FP de grado superior ou similar, mentres que a un home xa lle chega con educación primaria para sobrepassar este limiar

A igual nivel de estudos as mulleres sempre perciben menos salario (elaboración propia a partir dos datos da Enquisa cuatrienal da Estrutura salarial 2022), superando o 20% en todos os niveis analizados, salvo no caso de licenciatura ou doutoramento, onde a brecha é do 14,2%, aínda así, con 6.141 euros menos ó ano que perciben as mulleres con esta titulación fronte ós homes. A brecha dispárase ó 32% no caso dos estudos primarios; do 28% na primeira etapa de educación secundaria; do 25,6% nas ensinanzas de FP de grao superior; do 23,7% na segunda etapa de educación secundaria; e do 21% en diplomadas universitarias. As estatísticas reflicten que un home con estudos primarios percibe unha retribución media de 21.461 euros, mentres que unha muller para chegar a ela ten que contar cunha formación profesional de grao superior ou similar.

Brecha por ramas de actividade

Por ramas de actividade, en todas dáse brecha salarial. Esta é máis acusada na de “servizos ás empresas” (24,3%), seguida de “comercio, reparacións e transporte” (24%), “entidades financeiras e aseguradoras” (23,5%), “outros servizos persoais e de ocio” (23,4%), “información e comunicacións” (21,4%), “industria” (21,2%), “agricultura, gandería, silvicultura e pesca” (17,1%), “industria extractiva, enerxía e auga” (16,1%), “servizos sociais” (15,5%) e “construción e actividades inmobiliarias” (8,9%). As menores diferenzas en “servizos sociais” e “construción e actividades inmobiliarias” danse, no segundo caso, basicamente, porque o número de mulleres é escaso e as súas labores céntranse no eido técnico, comercial e de xestión, mellor retribuídas. No primeiro caso, engloba as seccións P, Q e O do CNAE 2009 (Administración pública e defensa; Seguridade Social obrigatoria; educación e actividades sanitarias e de servizos sociais), onde as mulleres representan o 66,1% do total das persoas asalariadas no sector e son actividades encadradas maioritariamente no eido do sector público.

En canto á ocupación, é dicir, cando se atende ao posto concreto que ocupa o traballador ou traballadora, a brecha é maior nas ocupacións elementais (persoal de limpeza, emprego doméstico...), onde é do 29,33%; e nos empregados/as contables, administrativos/as e outros empregados/as de oficina, do 19,68%; e tamén nos servizos de restauración, persoais, protección e vendedores, do 20,11%. Todos eles, curiosa-

mente, cunha forte presenza feminina.

A brecha nas pensións de xubilación supera os 32 puntos

Resulta evidente que as situacións de presente trasládanse ó futuro, ás pensións e prestacións por desemprego. Neste último caso a brecha é dun 10,8% pero hai que ter en conta que son moitas as mulleres que rematando a súa relación laboral non teñen dereito a prestacións debido ás súas precarias condicións que derivan en escasas cotizacións e as dificultades para acadar o mínimo solicitado para ser beneficiarias.

No 2002 a diferenza da contía das pensións de xubilación era de 188 euros e agora elévase ata os 490,65 euros

En canto ás pensións de xubilación, a brecha é do 32,6%. Un dato moi significativo é que, mentres no 2002 a diferenza entre a pensión de xubilación dun home e dunha muller era de 188,48 euros, no 2025 esta elévase ós 490,65 euros. Esta cantidade vai subindo progresivamente ano tras ano. No 2023 foi de 469,41 euros e no 2024 de 483,55 euros.

Atendendo a todos os tipos de pensión, non só as de xubilación, a brecha é do 32,4%, cunha diferenza de 442,17 euros. Non obstante, adentrándonos na análise, obsérvanse dicotomías significativas. Mentres se mantén unha brecha a favor dos homes nas pensións de incapacidade permanente (14,7%), orfandade (0,4%) e de xubilación (32,6%), no caso das pensións de viuvez (50,8%) e pensións a favor dos familiares (5,8%) a brecha é favorable para as mulleres. Con todo e con iso, hai que precisar que no caso das pensións de viuvez, cun importe medio para as mulleres de 825,24 euros, fronte aos 547,11 dos homes, esta pensión en moitos casos é a única fonte de ingresos para as mulleres, mentres que non é así no caso dos homes.

REIVINDICACIÓNS:

➤ En primeiro lugar, reivindicamos o cumprimento do artigo 28 do Estatuto dos Traballadores, sobre traballos de igual valor, que persegue corrixir a infravaloración do traballo das mulleres, así como o traslado das normas recollidas nos Reais Decretos de Igualdade Retributiva e de Plans de Igualdade a todas as empresas.

➤ Esiximos que a Seguridade Social facilite información sobre as reducións de xornada por coidados de fillos e fillas e outros familiares, en termos económicos e que esta información sexa recollida posteriormente na Enquisa de Estrutura Salarial para

saber realmente o peso económico dos coidados nos salarios.

➤ Desde UGT-Galicia seguimos reivindicando a revisión do uso excesivo do contrato a tempo parcial que conduce ás mulleres a vivir de maneira precaria e envellecer, nunha porcentaxe elevada, en condicións de pobreza.

➤ Igualmente, reclamamos ao Ministerio de Traballo e Ministerio de Igualdade que constitúan unha mesa Diálogo Social para traspoñer a Directiva (UE) 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 ou un traballo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva e de mecanismos para o seu cumprimento. Agora esiximos que se convoquen as mesas de diálogo social para traspoñer á nosa normativa nacional todas as novidades introducidas para alcanzar a transparencia salarial en todas as empresas que permitirán avanzar cara á discriminación salarial cara ás mulleres.

➤ Reivindicamos plans de actuación da Inspección de Traballo en materia de igualdade retributiva entre mulleres e homes, para que actúen de oficio naquelas situacións onde se infravalora o traballo das mulleres. Para iso, son necesarios criterios claros sobre rexistros retributivos, valoración de postos de traballo e auditorías retributivas.

➤ Tamén pedimos ao Ministerio de Traballo que leve a cabo a explotación do Rexistro e Depósito de Convenios Colectivos, Acordos Colectivos de Traballo e Plans de Igualdade, no referente a igualdade retributiva: rexistros salariais, valoracións de posto de traballo con perspectiva de xénero e auditorías retributivas, para coñecer a cantidade e a calidade da implementación das ferramentas para eliminar as discriminacións salariais cara ás mulleres, así como unha avaliación de resultados dos primeiros catro anos de aplicación da normativa sobre plans de igualdade e igualdade retributiva para abordar as posibles modificacións legais e regulamentarias necesarias co fin de lograr a efectividade das normas para o logro real da igualdade salarial entre mulleres e homes.

➤ Reiteramos, ademais, o noso compromiso pola eliminación das posibles discriminacións por razón de xénero nas retribucións, e para iso solicitamos ás Administracións competentes estatísticas que analicen a ocupación e o nivel de estudos desagregados por sexo e idade para analizar con maior precisión que sucede coas mulleres novas que, a pesar dos seus niveis de formación académica, perciben salarios inferiores aos homes da súa mesma idade.

O SECTOR DO COMERCIO DO METAL DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA MOBILÍZASE POR UN CONVENIO DIGNO

Redacción.- O sector do comercio do metal da provincia de Pontevedra abriu un calendario de mobilizacións ante un proceso de negociación do convenio que non avanza e no que a patronal está intentando impoñer unha serie de condicións inadmisibles para os traballadores.

Así, a patronal do sector pretende, neste proceso negociador acabar co dereitos a cobrar o 100% do salario dente o primeiro día de baixa e suspender por dous anos a aplicación do artigo que impide que as empresas do sector absorban os pluses que melloran as condicións salariais de convenio.

Ambas medidas supoñerían para moitos traballadores e traballadoras do sector unha importante perda na súa masa sala-



rial.

Estas propostas inasumibles, xunto cos escasos avances no proceso de negocia-

ción, levan aos traballadores e traballadoras á mobilización, que esta semana se materializou cunha concentración en Vilaboa, o pasado martes.

A UXP DE UGT-GALICIA DENUNCIA A RETICENCIA DO PP, VOX E JUNTAS A INCREMENTAR AS PENSÍONS E A SITUACIÓN DAS RESIDENCIAS DE MAIORES EN GALICIA



Redacción.- O Comité Nacional da UXP-UGT-Galicia expresou o seu malestar ante a postura do PP, Vox e Juntas que votaron en contra da actualización das pensións. Hai que lembrar que os pensionistas galegos xa están nunha situación especialmente vulnerable, o 40% deles percibindo pensións mínimas e por debaixo da media nacional. Neste mesmo senso, tamén denunciaron o intento destas formacións políticas de enfrontar cos seus argumentos aos pensionistas co resto dos traballadores e traballadoras. Para a UXP, a postura da dereita, que se ven repetindo ano tras ano, responde á súa falta de compromiso co sistema público de pensións deste país.

Tamén denunciaron a oposición destes mesmos grupos á aprobación do escudo social no que se prevén

axudas imprescindibles para os colectivos máis vulnerables, entre os que se atopan as persoas maiores deste país.

Críticas á política socio-sanitaria da Xunta

A política socio sanitaria da Xunta tamén estivo no foco das críticas do Comité da UXP de UGT-Galicia. Un modelo de residencias no que se prima a xestión privada que ten como obxectivo fundamental a rendibilidade económica e non a situación ou benestar dos doentes.

Situación que foi exemplificada coa recente adxudicación da xestión das sete residencias doadas á Xunta por Amancio Ortega á iniciativa privada.

Así, lembraron o sucedido na pandemia da COVID, na que as residencias privadas rexistraron o 94% dos falecementos ao carecer das condicións mínimas de persoal sanitario.

E, seguindo nesta liña, a Xunta negase a aplicar en Galicia o modelo acordado entre o Ministerio de Asuntos Sociais e as comunidades autónomas para introducir novas ratios de residentes e traballadores e traballadoras.

XIII Encontro de xubilados e pensionistas

Finalmente, xa nun eido máis interno, o Comité anunciou que o XIII Encontro de xubilados e pensionistas terá lugar en Pontevedra o vindeiro mes de xuño.

ACORDO NA NEGOCIACIÓN DO XXIII CONVENIO DE IBERIA PARA O SEU PERSOAL DE TERRA

Redacción.- O Sector Aéreo de FeSMC-UGT alcanzou un preacordo para a firma do XXIII Convenio Colectivo de Iberia para o seu persoal do Terra.

A consecución deste acordo vai permitir incrementos salariais considerables, unha adecuación das carreiras profesionais máis acorde coa realidade do mercado e unha mellora das condicións sociais e de conciliación do persoal.

UGT entendeu, desde un primeiro momento, que este convenio tiña que ser reflexo dos resultados económicos de récord que Iberia alcanzou durante estes últimos anos, e que se deberon en gran medida ao esforzo do persoal.

Por todo iso, conseguíronse dúas pagas adicionais, de carácter non consolidable, ao estipulado no XXII Convenio, que consistirán nunha cantidade equivalente ao recibido por cada persoa traballadora nas pagas extras de Nadal do ano 2023 e 2025 respectivamente, incrementadas nun 2,50% cada unha delas.

Así mesmo, acordouse a recuperación das achegas de Loreto que a empresa deixou de abonar durante o ano 2021.

Polo que respecta ao XXIII Convenio,

desde UGT traballamos incansablemente para conseguir uns incrementos salariais que permitisen garantir o poder adquisitivo do persoal durante os 4 anos de vixencia.

Así, ademais de garantir unhas subidas salariais, que poderían alcanzar o 14% ao 31 de decembro de 2029, existe a posibilidade de aumentar esa subida nun 1,5% ao 1 de xaneiro de 2030, incrementándose o valor de determinados conceptos en todos os grupos laborais, adecuando un pouco máis á realidade existente no mercado á situación do persoal. Así mesmo, pactáronse pagos únicos anuais, non consolidados, que anualmente poderían chegar a supoñer un abono anual dunha paga equivalente ao 4,50 da masa salarial, suxeita parte desta paga ao cumprimento dunha serie de indicadores.

UGT insistiu na racionalización das carreiras profesionais dos distintos colectivos, situando aos profesionais de Iberia nunha adecuada posición, acorde á experiencia e o esforzo dos últimos anos, e achegándoa á realidade dun mercado altamente competitivo.

Todo iso, complementado con vantaxes dun gran calado social, como é a implanta-



ción dun novo día de teletraballo, alcanzando así os dous semanais e permitindo flexibilizar un deles. Así mesmo, acordouse un novo regulamento no apartado de billetes, que mellora substancialmente a situación anterior.

Foi unha negociación longa e moi traballada por UGT, prestando atención e incorporando nela todas as achegas que os compañeiros e as compañeiras fixéronnos chegar.

Levamos as rendas dunha negociación que deu como resultado o mellor convenio de Iberia dos últimos anos, pero UGT segue traballando porque, sen dúbida, pódese e débese seguir traballando con iniciativas como a de abrir a negociación dun ERE, que permita unha saída digna a tantos compañeiros e compañeiras que o deron todo por esta compañía.

UGT CHAMA AO SECTOR DO TRANSPORTE POR ESTRADA A ACHEGAR O SEU NIF PARA EVITAR QUE DECAIA A SOLICITUDE DE COEFICIENTES REDUTORES E AVANZAR CARA A XUBILACIÓN ANTICIPADA

Redacción.- UGT informa de que, no marco do procedemento regulado polo Real Decreto 402/2025, do 27 de maio, rexistráronse ante a Dirección Xeral de Ordenación da Seguridade Social (DGOSS) as solicitudes para a aplicación de coeficientes redutores que permitan anticipar a idade de xubilación das persoas condutoras profesionais dos seguintes sectores, transporte de mercadorías por estrada e transporte de viaxeiros e viaxeiras por estrada.

De conformidade co establecido no artigo 12 do citado Real Decreto, a DGOSS requiriu ás organizacións solicitantes a achega, no prazo de 20 días desde o día seguinte á notificación, da identificación fiscal (NIF) das persoas incluídas no colectivo afectado, co fin de continuar coa tramitación administrativa.

En caso de non facilitarse esta información en prazo, a solicitude poderá ser desestimada. Se os datos achegados resultasen insuficientes, concederáse un prazo adicional de 10 días para a súa corrección.

Este requirimento é clave para manter vivo o procedemento que persegue o recoñecemento do carácter penoso e/ou perigoso do traballo de conducción profesional e, con iso, abrir a porta ao acceso á xubilación anticipada.

Desde UGT advírtese de que non recompilar os NIF e a referencia do sector supoñería un risco real de



desestimación das solicitudes, o que implicaría un grave prexuízo para un obxectivo colectivo que afecta a miles de condutores e condutoras en todo o Estado.

Datos que se solicitarán: NIF (obligatorio); sector ou sectores nos que se prestou servizo (mercadorías / viaxeiros-autobús / guindastres autopropulsadas); provincia, empresa e período aproximado, para evitar erros e duplicidades (opcional, pero recomendable).

O SMI ALCANZA OS 1.221 EUROS EN 14 PAGAS: CONSOLIDAR A SENDA DE DIGNIFICACIÓN SALARIAL E AVANZAR CARA EUROPA

O obxectivo é seguir avanzando cara a plena converxencia europea, garantir o 60% do salario medio e asegurar que o crecemento económico tradúzase en mellores salarios para a maioría social

Redacción.- UGT subscribiu o acordo asinado no Ministerio de Trabajo e Economía Social polo que se fixa o Salario Mínimo Interprofesional para 2026 en 1.221 euros mensuais en 14 pagas, o que equivale a 17.094 euros anuais, con efectos entre o 1 de xaneiro e o 31 de decembro de 2026.

A contía acordada supón un incremento do 3,1% respecto a 2025. O salario mínimo sitúase así en 40,70 euros diarios, en 57,82 euros por xornada legal para contratos temporais de ata 120 días e en 9,55 euros por hora efectivamente traballada no emprego de fogar.

Así mesmo, manterase e adaptarase a exención fiscal vinculada ao SMI, co fin de garantir que a subida se perciba de maneira efectiva e neta nas nóminas e chegue integramente ás familias traballadoras. UGT considera esencial que as melloras salariais non se vexan neutralizadas por efectos fiscais e que o incremento acordado teña un impacto real no poder adquisitivo.

Esta subida beneficia directamente a máis de 2,5 millóns de persoas traballadoras, o que representa aproximadamente o 12,9% do total da poboación asalariada en España. Trátase, por tanto, dunha medida cun impacto estrutural no mercado de traballo e na cohesión social.

Un incremento histórico nos últimos anos

A subida de 2026 enmárcase nunha transformación profunda do salario mínimo en España. Desde 2018, o SMI pasou de 735,90 euros mensuais en 14 pagas aos actuais 1.221 euros, o que supón un incremento acumulado superior ao 65% en oito anos, é dicir, case 7.000 euros máis ao ano.

Este crecemento permitiu recuperar poder adquisitivo nos tramos salariais máis baixos, elevar bases de cotización ao sistema de Seguridade Social e reducir desigualdades. Fronte a quen auguraba destrución de emprego, a realidade demostrou que a subida sostida do SMI foi compatible con récords históricos de afiliación e coa mellora da estabilidade contractual tras a reforma laboral.

UGT subliña que esta evolución foi clave para achegar progresivamente o salario mínimo español ao estándar europeo do 60% do salario medio, referencia establecida polo Comité Europeo de Dereitos



Sociais.

Impacto decisivo en mulleres e mozos e mozas

O impacto social do SMI é especialmente relevante desde a perspectiva de xénero e xeracional:

Case sete de cada dez persoas beneficiarias son mulleres.

O 17,4% das mulleres asalariadas percibe o SMI, fronte ao 8,6% dos homes.

O salario mínimo confírmase así como unha ferramenta decisiva para reducir a brecha salarial de xénero nos tramos máis baixos e combater a precariedade estrutural que afecta de maneira desproporcionada a sectores feminizados.

Así mesmo, o SMI incide de forma directa na mocidade traballadora, elevando o chan salarial de entrada ao mercado laboral e mellorando as condicións de quen accede por primeira vez ao emprego.

España avanza, pero debe seguir converxendo con Europa

A pesar do avance acumulado, o SMI español —1.221 euros en 14 pagas (17.094 euros anuais)— segue por baixo dos niveis existentes nas principais economías da Unión Europea e aínda debe seguir avanzando para alcanzar plenamente o 60% do salario medio, que no caso español situaríase ao redor de 1.444 euros en 14 pagas.

En países como Alemaña, Bélxica, Pa-

íses Baixos, Irlanda ou Francia, os salarios mínimos —abonados habitualmente en 12 pagas— sitúanse na contorna ou por encima dos 2.000 euros mensuais brutos equivalentes.

Ademais, mentres en España aproximadamente o 12,9% das persoas asalariadas perciben o SMI, en Alemaña esa proporción sitúase en torno ao 6% e en Bélxica en torno ao 3%. Esta diferenza reflicte que neses países o salario mínimo actúa como un verdadeiro chan salarial dentro de estruturas retributivas máis elevadas.

Por iso, UGT subliña que a subida do SMI debe ir acompañada necesariamente dunha subida sostida e clara do conxunto dos salarios, a través da negociación colectiva, que permita elevar os salarios medios e achegar progresivamente a estrutura salarial española aos estándares europeos.

A converxencia non pode limitarse ao salario mínimo: debe estenderse ao conxunto das rendas do traballo para garantir cohesión social, fortalecer o mercado interior e asegurar unha repartición máis xusta do crecemento económico.

Blindar a eficacia real da subida

UGT destaca especialmente o compromiso incluído no acordo para actualizar as regras de compensación e absorción no marco da transposición da Directiva da Unión Europea sobre salarios mínimos adecuados.

O futuro desenvolvemento normativo, que debe tramitarse de forma inminente, excluírá —salvo pacto expreso en contra fixado na negociación colectiva— da absor-

ción os complementos vinculados a condicións de traballo, residencia, características persoais, cantidade ou calidade do traballo, así como aqueles declarados non compensables en convenio colectivo ou previstos no artigo 26.3 do Estatuto dos Traballadores.

Este avance permitirá compasar o incremento dos salarios próximos ao SMI á subida do custo da vida e evitar que as mello-

ras queden neutralizadas mediante axustes técnicos.

UGT asinou este acordo porque consolida unha política salarial estrutural que demostrou a súa eficacia económica e social.

O obxectivo é claro: seguir avanzando cara á plena converxencia europea, garantir o 60% do salario medio e

asegurar que o crecemento económico tradúzase en mellores salarios para a maioría social. A esta subida do mínimo dos salarios débelle de acompañar unha subida clara e contundente do resto dos salarios das persoas traballadoras deste país, o que debe de reflectirse no próximo AENC.

Subir o SMI non é unha medida conxuntural. É unha política de país.

UGT REÚNESE CO PRESIDENTE DO CSD PARA AVANZAR NA XUBILACIÓN DOS DEPORTISTAS

Redacción.- O grupo impulsor —a Fundación Branca Fernández-Ochoa, Almudena Cid e Fernando Romay— retoma o ciclo de reunións para impulsar esta reivindicación xunto a UGT, cun obxectivo claro: volver poñer o foco nun problema que segue sen resolverse.

UGT segue á espera do texto, que en breve sairá a audiencia pública, que recollerá as condicións e procedementos de regularización das cotas á Seguridade Social dos primeiros deportistas. Nesta liña, o CSD, realizou avances para que a afectación non sexa só dos deportistas ás portas da xubilación, senón tamén e especialmente aqueles que están en activo.

Desde hai dous anos, UGT vén reclamando cambios lexislativos urxentes para mellorar a protección social das e os deportistas profesionais. A si-



tuación non se pode seguir aprazando. Na actualidade, hai deportistas xa xubilados ou a piques de xubilarse que necesitan solucións inmediatas, e o resto do sector, os deportistas en activo, continúan con enormes dificultades para cotizar con normalidade á Seguridade Social.

A mensaxe é sinxela e directa: o deporte profesional debe recoñecerse e regularse como calquera outra actividade laboral, con dereitos claros e unha protección social garantida. Non é unha petición nova, pero si unha necesidade cada vez máis apremiante.

A SINISTRALIDADE LABORAL NON CESA: 735 ACCIDENTES MORTAIS (55 EN GALICIA) EN 2025

UGT insta ás empresas a asumir responsabilidade e pide respaldo ás distintas forzas políticas para modernizar a Lei de Prevención de Riscos Laborais e adaptala ás novas necesidades do mercado de traballo

Redacción.- A pesar do descenso das cifras estatísticas provisionais de accidentes de traballo publicadas polo Ministerio de Traballo e Economía Social, temos que lamentar a morte de 735 persoas traballadoras durante 2025, 55 en Galicia. E pode ser aínda peor, xa que se espera que esta cifra aumente cando se publiquen os datos definitivos.

A cifra cada ano é insoportable. De media, máis de 700 persoas morren cada ano en accidente de traballo e, nos últimos cinco anos, foron preto de 4.000 persoas falecidas. Por tanto, é evidente que se necesita unha actualización normativa, pero tamén se debe dotar de maiores recursos á Inspección de Traballo para que fomente a súa actuación de control do cumprimento

por parte das empresas.

Ademais, en 2025 rexistráronse un total de 620.386 accidentes de traballo que causaron baixa laboral, dos que 529.838 producíronse durante a xornada de traballo, sendo os homes os que os sofren en maior medida. 90.548 correspóndense con accidentes in itinere, que son máis frecuentes entre mulleres.

As principais causas dos accidentes de



traballo ocorridos en xornada laboral que requiriron de baixa foron os golpes contra obxectos e os sobreesforzos físicos sobre o sistema musculo esquelético. Estes tipos de accidentes, que son recorrentes ao longo

do tempo, poderían previr se se cumprise a normativa en materia preventiva por parte das empresas.

Agora ben, desde UGT debemos seguir denunciando que existe un grave infra recoñecemento das patoloxías que afectan á saúde mental de orixe laboral. Estes datos non nos deben levar a erro e a pensar que, por exemplo, as mulleres non sofren as consecuencias da exposición a riscos laborais. Debido a que as mulleres ocupan principalmente postos nos que hai contacto con pacientes, clientes ou alumnos, sofren en maior medida as consecuencias da exposición a riscos psicosociais, os cales non teñen o adecuado reflexo nas estatísticas. De feito, ao non recoñecerse a orixe profesional destas baixas laborais, derívanse ao Sistema Público de Saúde, en lugar de ser tratadas polas mutuas.

Doutra banda, a dixitalización da contorna laboral transformou o mercado de tra-

ballo. Víronse aumentados os ritmos laborais, a capacidade de multitarea, as presas e urxencias están á orde do día e estase difuminando a liña que separa o traballo da vida persoal. Estes feitos están a provocar que a saúde mental da clase traballadora véxase enormemente afectada e isto tampouco ten reflexo no número de incapacidades temporais de orixe laboral.

É evidente que as empresas poden influír para evitar baixas laborais das persoas traballadoras a través da mellora das condicións do emprego, que son un elemento indispensable para garantir a seguridade e saúde no traballo. Neste sentido, evitar as longas xornadas laborais provocadas polas horas extraordinarias ou ter un salario digno que permita vivir, unido a cuestións relacionadas coa protección da saúde das persoas traballadoras, mellorarían a calidade de vida e saúde das persoas traballadoras.

Por exemplo, facilitando EPIS adecua-

dos á persoa traballadora, formación en materia preventiva de calidade, implementando medidas preventivas eficaces para evitar danos á saúde, ou tamén adecuando as cargas de traballo, buscando centros de traballo libres de violencia e acoso laboral, respectando o dereito á desconexión ou implementando medidas que permitan a conciliación etc. As boas condicións de traballo e emprego son decisivas para garantir a saúde das persoas traballadoras.

Por último, desde UGT pedimos o respaldo ás distintas forzas políticas para que a modificación da Lei de Prevención de Riscos Laborais asinada recentemente polos sindicatos e o Ministerio de Traballo e Economía Social sexa unha realidade. Esta modificación é decisiva para modernizar o noso sistema preventivo e adaptalo ás novas necesidades do mercado de traballo, sendo primordial para protexer de maneira efectiva a seguridade e a saúde das persoas traballadoras.

UGT RECLAMA UNHA RÁPIDA APROBACIÓN DA NOVA ESTRATEXIA DE POBREZA ENERXÉTICA

O aumento do consumo, o incremento do prezo da enerxía e a baixa eficiencia das vivendas son algunhas das causas da vulnerabilidade enerxética, que afecta a case tres millóns de fogares españois

Redacción.- A Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores (UGT) reclama, no Día Europeo de Loita contra a Pobreza Enerxética, a rápida aprobación da nova Estratexia de Pobreza Enerxética e as normas que a desenvolvan, dotándoas dos recursos humanos e económicos necesarios.

Ademais, insta ás forzas políticas con presenza no Congreso dos Deputados á validación da Real Decreto Lei 2/2026, que prorroga medidas do escudo social enerxético que aínda son necesarias para protexer ás persoas consumidoras vulnerables. É ineludible seguir contando coa garantía da subministración dos servizos esenciais (auga e enerxía) e o mantemento das porcentaxes de descontos do bono social eléctrico que existían en decembro de 2025. Así mesmo, tamén solicitamos a validación do Real Decreto Lei 3/2026 de revalorización das pensións, dado que neste colectivo as persoas pensionistas con prestacións máis baixas están especialmente afectadas pola pobreza enerxética.

A Enquisa de Condicións de Vida (ECV) publicada polo INE o 5 de febreiro de 2026, pon de manifesto que a media nacional de pobreza enerxética en España diminuíu levemente durante 2025, debido principalmente ao escudo social enerxético e ao control dos prezos

da enerxía.

Os datos tamén sinalan que persisten as diferenzas rexionais, xa que catro CCAA (Asturias, Canarias, Extremadura e A Rioxa) aumentaron a porcentaxe de poboación que non puido manter a súa vivenda a unha temperatura adecuada, e oito CCAA (Asturias, Cantabria, Castela e León, Castela A Mancha, Extremadura, Galicia, A Rioxa e Murcia) aumentaron a porcentaxe de poboación que tivo atrasos no pago dos gastos relacionados coa vivenda principal, como son as subministracións.

A pobreza enerxética intensifícase durante os meses de inverno e verán. Unha vez máis, afrontamos o inverno seguindo a tendencia habitual de baixas temperaturas que se traducen nun incremento do consumo enerxético que, xunto á diminución das reservas do gas natural e os riscos xeopolíticos, provocan a subida do prezo da enerxía. Son precisamente os fogares máis vulnerables os que teñen maiores problemas para o acceso á enerxía e as consecuencias son múltiples. Por unha banda, non poden levar unha vida digna, pois teñen dificultades para cociñar, para acceder á auga quente para o seu aseo, e para protexerse do frío invernal e da ca-



lor no verán. Por outra banda, adoitan sufrir unha alta taxa de sinistralidade máis elevada ao utilizar fontes de enerxía e aparellos que entrañan máis perigos (a combustión das estufas de leña ou de butano, os braseros de carbón ou eléctricos), chegando a sufrir importantes danos físicos, e mesmo en ocasións, a perder trágicamente a vida.

A pobreza enerxética continúa sendo unha das principais preocupacións sociais en España, xa que afecta a case 3 millóns de fogares. O aumento do consumo, o incremento do prezo da enerxía, a baixa eficiencia enerxética das vivendas e edificios, así como a falta de información e de asesoramento, son algunhas das causas da vulnerabilidade enerxética sobre as que se debería actuar.