

ESTE 8M SINDICALISTAS FEMINISTAS FRONTE AO NEGACIONISMO E O ODIO

UGT comprométese no manifesto, con motivo do Día Internacional das Mulleres, a acelerar a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes, a corresponsabilidade nos coidados e a erradicación das violencias machistas en todos os ámbitos da vida

Redacción.- Dende UGT, ante este 8 de Marzo, Día Internacional das Mulleres, día en que a nosa voz e a nosa forza como sindicalistas feministas se une ás das mulleres que en todo o Estado e por todo o mundo se manifestan, reivindicando e loitando polos seus dereitos e pola igualdade efectiva, manifestamos que nos comprometemos de xeito firme e irrenunciable a acelerar a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes, a corresponsabilidade nos coidados e a erradicación das violencias machistas en todos os esferas da vida, especialmente nas relacións laborais, ámbito que nos concirne como establece a normativa. Estes principios feministas nutren a nosa actividade nos centros de traballo e a nosa interlocución social, alí onde estamos, día a día, como compromiso inquebrantable do sindicalismo feminista de clase e confederal.

O 8 de Marzo é unha xornada reivindicativa mundial polos dereitos das mulleres e polo dereito á igualdade efectiva; tamén o é en defensa do feminismo, das organizacións e activistas feministas e dos organismos e políticas de igualdade. Por iso, poñemos a forza indomeable, imparale do sindicalismo feminista, en todo o Estado e no plano internacional, xunto coas confederacións sindicais europeas e mundiais, como cortalumes que impidan a extensión da máis incendiaria das ideoloxías, a que fai bandeira do antifeminismo e o antisindicalismo de clase, que expande o negacionismo sobre a desigualdade estrutural que afecta ás mulleres, á fenda salarial, ás violencias de xénero, á emerxencia climática ou á Axenda 2030. Non poderán avanzar máis se topan co sindicalismo feminista posto en pé en defensa da democracia, a igualdade e os dereitos das mulleres, incluídos os dereitos reprodutivos.

Nada do humano nos é alleo, nin no ámbito local nin no global; tampouco nada que afecte a sostibilidade do planeta que habitamos. Especialmente, concirnenos o que ten que ver coas relacións laborais, onde somos axentes

insubstituíbles. A situación laboral e social das mulleres, se ben avanzou nos últimos anos —e celebrámolo porque, en boa parte é grazas ao traballo sindical no Diálogo Social e nos centros de traballo—, aínda presenta persistentes fendas de xénero.

Hoxe teñen emprego máis mulleres ca nunca (10,46 millóns de mulleres traballan, o 46,6% da poboación ocupada, EPA 2025) e están afiliadas á Seguridade Social máis mulleres ca nunca (10 211 265 de media en xaneiro 2026). Un avance que se produciu logo da reforma laboral do 2021, cunha mellora no emprego das mulleres do +16,3 % desde o ano previo á reforma laboral. Pero aínda continúan as fendas de xénero na actividade (de case 10 pp., hai case 1,4 millóns de mulleres activas menos ca homes activos) e no emprego (tamén de 10 pp; con 1,5 millóns de mulleres menos ca homes con ocupación), aínda o paro está feminizado (seis de cada dez persoas rexistradas como paradas son mulleres), o mesmo ca o tempo parcial (sete de cada dez empregos a tempo parcial están desempeñados por mulleres). Aínda se detectan segregación ocupacional e sectorial (nove de cada dez mulleres traballan nos servizos). E estas fendas agudízanse cando falamos de traballadoras migrantes.

Ademais, actúa como fonte de discriminación indirecta unha desigualdade estrutural: a falta de corresponsabilidade e dunha rede pública articulada e integral de coidados impide que 2,8 millóns de mulleres «inactivas» accedan á actividade, condena ao tempo parcial involuntario a máis de 600 mil traballadoras e propicia que sexan as mulleres as que opten pola excedencia por coidados (83 % mulleres en 2025).



Todo isto maniféstase logo na fenda salarial. As mulleres deixaron de percibir, como ganancia media anual, uns 5000 euros (–4781 e. Enquisa Estrutura Salarial 2023), equivalente á quinta parte do seu salario anual. En todas as actividades económicas e en todas as ocupacións, as mulleres gañaron menos que os homes.

Preocúpanos especialmente a persistencia das violencias contra as mulleres, sobre todo os casos de acoso sexual e por razón de sexo que teñen lugar en relación co traballo. Recoñecemos os esforzos en normativa, en políticas e recursos públicos destinados a previr que estas violencias sucedan e a protexer de maneira integral as mulleres vítimas. Pero á vista está que, aínda que imprescindibles, resultan insuficientes e hai marxe para mellorar.

Nunca poderemos conformarnos con que, de media, cada seis ou sete días, unha muller sexa asasinada pola súa parella ou exparella (48 en 2025) ou que centenaes de mulleres dos nosos ámbitos sufran estas violencias acotío, como demostra a media de 544 denuncias e 502 vítimas diarias en violencia da parella ou exparella (Informe CGPX 2024).

Sabemos tamén que se cometen 14 violacións cada 24 horas (unha cada dúas horas), (Informe Min. Interior, datos 2025) e que apenas se denuncia o 10 % dos casos en violencia sexual e non chega ao 15 % en violencia de xénero.

No ámbito do acoso sexual no traballo, a Enquisa Europea de VG 2022 estimaba que do total de mulleres residentes en España de entre 16 e 74 anos que traballaron algunha vez na súa vida, o 28,4 % (é dicir, 4,5 millóns de traballadoras) sufriron acoso sexual no traballo nalgún momento da súa vida. E preto dun 5 % (4,6 %) nos últimos doce meses. É dicir, máis de 700 000 mulleres (723 958) ao ano. A máis recente Macroenquisa de violencia contra a muller 2024 (presentada en decembro de 2025), achegaba estimacións máis preocupantes: o 43,7 % das mulleres que traballan por conta allea sufriríano ao longo da súa vida, o 22,4 % nos últimos catro anos.

Prioridades

✓ Subir o SMI ata que acade o 60 % da media salarial (en cumprimento da Carta Social Europea) para reducir a fenda de xénero nos salarios que impacta en maior medida nas mulleres traballadoras. Reclamamos que se aplique a suba do 3,1 % preacordada no diálogo social. Xunto a unha suba media anual do 4 % nos salarios colectivos para os próximos tres anos (proposta sindical para o VI AENC).

✓ Reclamamos que todas as políticas públicas teñan perspectiva de xénero, incluídas as laborais; as que fan fronte á emerxencia climática, as que afrontan as transicións dixital, enerxética, demográfica; as educativas; as de inclusión social, etc., con eixes e accións positivas específicas para as mulleres, para que non queden atrás e se agranden aínda máis as fendas de xénero.

✓ Igualmente, reforzo das políticas activas de emprego con perspectiva de xénero, de forma que se garanta a cualificación das mulleres desempregadas a sectores produtivos emerxentes derivados das transicións dixital, ecolóxica e demográfica, con especial atención a mulleres con vulnerabilidades acrecentadas (paradas de longa duración, desempregadas sen acceso a un primeiro emprego, desempregadas que requiren de recualificación, de familias monomarentais, migrantes, de medios rurais, etc.), con garantías cuantitativas nos resultados.

✓ Reclamamos o cumprimento dos plans de igualdade nos termos que obriga a lexislación, negociados e acor-

dados coa representación legal das persoas traballadoras, impulsándoos como aspecto prioritario na negociación colectiva, dotando dos recursos públicos necesarios para o cumprimento do dito obxectivo. Con máis vixilancia dos incumprimentos por parte da inspección laboral.

✓ Reclamamos que se active o diálogo social para traspoñer as directivas pendentes, entre elas as de transparencia salarial e violencia contra as mulleres, así como para negociar e acordar os termos en que se concreten os axustes lexislativos pendentes para a plena aplicación dos Convenios 189 e 190 da OIT.

✓ Reducir xornada sen redución salarial ata un máximo de 37,5 horas semanais mediante lexislación, mediante o diálogo social ou na negociación colectiva.

✓ Reclamamos unha política integral en coidados que inclúa unha lei xeral do coidado que recoñeza o dereito subxectivo aos coidados, unha rede pública de coidados baseada na profesionalización e equipos multidisciplinares e que se complementa con políticas efectivas de corresponsabilidade social, empresarial e unha implicación igualitaria dos homes. Nos outras levaremos á negociación colectiva medidas de mellora en dereitos de conciliación corresponsable adaptados á realidade de empresas e sectores. Dignificar e revalorizar social e economicamente os traballos dos sectores de coidados. Facer dos coidados un pilar do estado de benestar.

✓ Erradicar todas as formas e manifestacións da violencia machista, incluída a do sistema prostitucional. Especialmente a violencia machista nos centros de traballo, cunha política de tolerancia cero. Lembrar a obriga de que todas as empresas, independentemente do seu tamaño, contén un protocolo de acoso sexual e acoso por razón de sexo, así como as AAPP. Ademais, actualizar os protocolos existentes cos novos dereitos derivados da Lei orgánica 10/2022, de 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual, e activar os mecanismos para que as vítimas de violencia sexual (especialmente, as de acoso sexual e acoso por razón de sexo) teñan o título habilitante correspondente que lles permita exercer os seus dereitos económicos, laborais e sociais.

✓ Reclamamos que se adopte, por normativa e/ou acordo do diálogo social, a figura de delegada ou delegado de igualdade, pilar fundamental para garantir que as políticas de igualdade se apliquen de xeito efectivo na práctica diaria das empresas.

✓ Reforzar con garantías o enfoque de coeducación en todos os niveis de ensino obrigatorio para acelerar o cambio cultural cara a unha cultura igualitaria e libre de violencia machista que eduque na corresponsabilidade, a equidade, a autonomía e a liberdade.

✓ Reclamámoslles ás forzas parlamentarias democráticas garantías para que non se retroceda nos dereitos das mulleres nin en avances en igualdade. Compromisos expresos para a non eliminación de dereitos, políticas, recursos e organismos de igualdade e de prevención e loita contra as violencia machistas.

✓ Reivindicamos que se garanta o dereito efectivo ao aborto sen ningún tipo de coacción fronte á súa decisión en todo o territorio a través da sanidade pública, acabar coa violencia obstétrica e garantir todos os dereitos reprodutivos e sexuais das mulleres como unha prioridade nas políticas públicas, así como a blindaxe constitucional do dereito ao aborto como dereito fundamental das mulleres.

Este 8 de Marzo lembramos e mostramos a nosa solidariedade de forma expresa ás mulleres do mundo que cada día afrontan riscos e situacións de todas as formas imaxinables das violencia patriarcal, á vez que cada día máis mulleres no mundo ven recortados os seus dereitos, especialmente os reprodutivos. Mulleres de Afganistán, de Irán, de Palestina, as que sofren xenocidios e violencia en guerras e conflitos a miúdo esquecidos e fóra dos focos mediáticos.

Alzar a voz e unir forzas para frear a vaga ultra e os seus negacionismos

Chamamos á nosa afiliación, ao conxunto de traballadoras e traballadores e á cidadanía a participaren activamente nos distintos actos e manifestacións que se convocan este 8 de Marzo en defensa dos dereitos das mulleres e en defensa do dereito á igualdade efectiva.

É momento de alzar a voz do sindicalismo feminista xunto as outras voces do feminismo local, estatal, internacional, todas unidas, da man, forxando alianzas e recoñecendo mutuamente a nosa forza e achegas.

Unindo forzas freamos a vaga ultra e os seus negacionismos e retrocesos, mentres seguimos o noso avance en igualdade, en progreso social, en sostibilidade do planeta, en democracia e en dereitos das mulleres.

UGT DESBLOQUEA O CONFLITO E GARANTE MELLORAS REAIS PARA O SECTOR DO TRANSPORTE DE VIAXEIROS DA CORUÑA COA FIRMA DUN CONVENIO DE EFICACIA LIMITADA

Redacción.- UGT asinou o pasado venres un acordo de eficacia limitada para o sector do transporte de viaxeiros por estrada da provincia da Coruña, desbloqueando así un conflito que se atopaba nunha dinámica de desgaste, incerteza e confrontación crecente.

Esta decisión adóptase tras consultar á nosa afiliación e en coherencia co xa manifestado en reunións anteriores: UGT asume a súa responsabilidade de negociar con sentido común e de poñer solucións encima da mesa cando a prolongación do conflito non estaba a chegar posicións e estaba a supoñer perdas salariais continuadas para as persoas traballadoras.

UGT, respectando escrupulosamente o resultado da votación celebrada o pasado 4 de febreiro, tanto a quen votou SI como a quen votou NON, asina un acordo no cal cada persoa traballadora poderá decidir libremente se desexa adherirse ao convenio asinado por UGT, sen obrigacións de ningún tipo.

Melloras introducidas

✓ Convenio para os anos 2025 e 2026.

✓ Redución da xornada laboral anual a 1.800 horas.

✓ Adhesión obrigatoria para a súa aplicación (límite: antes do 1 de maio).

✓ Subida salarial para o ano 2025 do 3,4%, para todos os conceptos (con atrasos desde o 1 de xaneiro de 2025)

✓ Subida salarial para o ano 2026 do 3,4%, para todos os conceptos (con atrasos desde o 1 de xaneiro de 2026)

✓ Definición e dereitos sobre a xornada continua con máximo 9 horas de xornada diaria (incluíndo tempo de condución, demais tempos de traballo efectivo, pausas dispoñibilidade, substitucións e cambios de quenda, outros traballos, etc). A xornada continua será a xornada prioritaria en canto á súa aplicación. Agora mesmo non había nada regulado no convenio.

✓ Novo plus de 8 euros diarios para quen traballe en xornada continua (con independencia de se ten contrato tempo completo ou parcial)



✓ Novo plus de traballo en días festivos de 50 euros por día (independentemente de cando se inicia ou finalice a xornada ese día)

✓ Novo plus de traballo en días festivos especiais de 100 euros por día – días 24, 25 e 31 de decembro e 1 de xaneiro (independentemente de cando se inicia ou finalice a xornada ese día) .

✓ Novo plus para servizos discrecións do 60% do seu salario base e por cada día de traballo (cando se estea a disposición máis de 12 horas). E, ademais, séguese cobrando as dietas ou ben serán proporcionadas pola empresa.

✓ Novo plus de absentismo de 1.000 euros anuais, 250 euros cada trimestre, sempre que se cumpra un absentismo inferior ao 6% (só computadas as baixas por enfermidade común ou accidente non laboral).

✓ Nova regulación para a xornada de acompañantes de transporte escolar, obrigando a que se cumpran as cláusulas sociais asinadas, mínimo de contrato de 2 horas ao día e establecendo dous cómputos de xornada aplicando o máis beneficioso para a traballadora ou traballador. Agora mesmo non había nada regulado en convenio.

✓ Comunicación de cuadrantes de xornada e descansos con dúas semanas de antelación e de traballo concreto a realizar antes das 15 horas do día anterior. Agora mesmo non había nada regulado en convenio.

✓ 1 día máis de asuntos propios, chegando a un total de 2 ao ano. Escolleao a persoa traballadora cando queira, de forma independente ou acu-

mulando a vacacións ou outros permisos.

✓ Establecemento do contrato fixo a xornada completa como prioritario. Agora mesmo non había nada regulado en convenio.

✓ Establécese a acumulación de lactación en 17 días. Agora mesmo non había nada regulado en convenio.

✓ Establécese unha cláusula sobre a desconexión dixital para que non se poida interromper o descanso das persoas traballadoras. Sen chamadas, mensaxes, whatsapp etc. Agora mesmo non había nada regulado en convenio.

IMPORTANTE: se queres que se che apliquen todas estas melloras, debes cubrir o anexo IV https://fesmcugt.b-cdn.net/app/uploads/2026/02/Anexo-IV-adhesion_ugt.pdf e entregalo na túa empresa. Aplicaráselle desde o mesmo día que o entregues. (límite: antes do 1 de maio). Se non te adhires, seguiráselle aplicando o convenio antigo do ano 2018-2020, o último asinado.

UGT actuou como sindicato responsable, evitando que o conflito derivase nun bloqueo permanente e garantindo melloras reais e aplicables. Fronte á confrontación estéril, optamos por asegurar avances concretos.

Este acordo supón estabilidade, melloras económicas, maior claridade normativa e a posibilidade de que cada traballador ou traballadora decida libremente a súa adhesión.

UGT reafirma así o seu modelo sindical: firme na defensa de dereitos, responsable na negociación e comprometido con resultados tanxibles para as persoas traballadoras do sector.

A FUNDACIÓN LUÍS TILVE PRESENTA EN VIGO A PUBLICACIÓN “A ENFERMIDADE NA EMIGRACIÓN GALEGA E ASTURIANA NO SÉCULO XX”

Redacción.- Este mércores, 25 de febreiro, na Casa Galega da Cultura de Vigo, a Fundación Luís Tilve presentou unha das súas últimas publicacións: “La enfermedad en la emigración gallega y asturiana en el siglo XX”, resultado do traballo de investigación do doutor Antonio Pereira Poza, que analiza as condicións de vida dos emigrantes a América durante os anos finais século XIX e o século XX e na emigración a Europa entre os anos 1960-90, así como a súa relación e dependencia da enfermidade e da saúde.

Fontes americanas chegan a valorar o movemento poboacional en tres millóns e medio de persoas, fundamentalmente galegos e asturianos, e principalmente a Arxentina e Cuba.

A obra da unha perspectiva moi pouco coñecida sobre a miseria, as condicións de traballo e as enfermidades crónicas na emigración, como a tuberculose e a súa repercusión no propio fluxo emigratorio, así como sobre as fórmulas de corentena á chegada, tal e como ocorría na illa de Cuba, ó que había que engadir a masificación e a precariedade e desprotección durante a viaxe. Todo isto traía como consecuencia que un 44 % dos emigrantes morrera antes dos 30 anos e só un 20% superara os 50, tal e como recolle un estudo parcial realizado en relación á emigración na illa de Cuba, o cal da mostra do papel tan determinante que xogaba a enfermi-



dade.

O autor destacou o papel fundamental que xogaron os Centros Galegos e as Casas de Galicia e Asturias como os Centros de Bos Aires, A Habana ou as Sociedades de Brasil, Porto Rico e México, que prestaban atención sanitaria, ademais de aportar un marco solidario e de relación.

A diferenza é substancial na emigración a Europa entre os anos 1960-90, segundo o doutor Antonio Pereira, polo avance da medicina e a atención sanitaria, pero o desarraigo dos emigrantes e as duras condicións de traballo en sectores como a construción, o téxtil e as industrias do sector do metal deron lugar

a complicacións de carácter psíquico e a doenzas relacionadas co esforzo, a perigosidade e a toxicidade dos materiais empregados na fabricación.

Acompañaron ó autor, e interviñeron na presentación, o secretario da Fundación, Roxelio Pérez Poza, a catedrática da USC, María Xosé Rodríguez Galdo, con numerosos traballos sobre a temática poboacional e emigratoria, e a inspectora de traballo e exconselleira da Embaixada Española en Cuba, Anabel Mariño Baamonde. O acto rematou coa actuación da chelista Claudia Sánchez (Ciyels), que interpretou Negra Sombra, Memoria da Noite, e Maison.

O SECTOR MARÍTIMO-PORTUARIO CONCÉNTRASE ANTE PORTOS DO ESTADO PARA ESIXIR O CUMPRIMENTO DOS ACORDOS SALARIAIS

Redacción.- O pasado mércores concentráronse os traballadores e traballadoras do sector marítimo portuario na porta de Portos do Estado para esixir o cumprimento íntegro dos acordos económicos pactados.

Na devandita concentración estivo presente dando o seu apoio aos traballadores e traballadoras Antonio Oviedo, secretario xeral da Federación estatal de FeSMC-UGT, xunto con gran parte da súa comisión executiva.

Os sindicatos asinantes do convenio colectivo quixeron con esta concentración transmitirle novamente a Portos do Estado o hartazgo na inaplicación por parte de Facenda do propiamente apro-

bado por esta.

Os traballadores e traballadoras do sistema portuario non poden saír prexudicados por incumprimentos da Administración na aplicación do Convenio, bloqueando o seu desenvolvemento profesional e o pago das cantidades debidas en materia de produtividade.

A actividade dos portos non frea,



pero os salarios das persoas traballadoras si.

Desde o sector non van permitir un bloqueo das masas salariais e a morte por inanición do III Convenio.

A MINISTRA ELMA SAIZ NÉGASE A REUNIRSE CON ASOCIACIÓN DE AFECTADOS E SINDICATOS PARA SOLUCIONAR AS DEFICIENCIAS DO FONDO DE COMPENSACIÓN DAS VÍTIMAS DO AMIANTO

O próximo 5 de marzo cumpríranse 4 meses sen resposta desde o envío dunha carta por parte das asociacións de vítimas do amianto e os secretarios xerais de UGT e CCOO solicitando unha reunión coa ministra de Inclusión, Seguridade Social e Migracións

Redacción.- Na carta con data 5 de novembro de 2025 da Federación Estatal de Asociacións de Vítimas do Amianto, UGT e FEDAVICA, na que se pedía a modificación de aspectos centrais do RD que regula o fondo de compensación das persoas afectadas por este axente canceríxeno, advertiamos a Elma Saiz, ministra de Inclusión, Seguridade Social e Migracións, do escaso número de solicitudes de indemnización viábles que ían poder ser presentadas polas vítimas debido ás condicións restritivas do Real Decreto 483/2025, do 17 de xuño, polo que se establecen os requisitos e régúlase o procedemento para recoñecer o dereito á compensación económica para as vítimas do amianto, redactado polo seu Ministerio. A data 19 de febreiro, o Ministerio infórmanos que nos seis meses que leva en vigor o fondo só se concederon 34 indemnizacións, estando outros 32 expedientes en trámite.

O motivo deste fracaso do Fondo de compensación das vítimas do amianto é que o RD 483/2025 só permite tramitar neste momento os casos nos que a persoa afectada teña recoñecida unha incapacidade permanente por continxencia profesional orixinada pola exposición ao amianto. Con todo, hai outros supostos (persoas diagnosticadas de patoloxías producidas polo amianto sen enfermidade profesional recoñecida e causahabientes -herdeiros- de persoas falecidas por mor do amianto) nos que a Lei 21/2022, do 19 de outubro, de creación dun fondo de compensación para as vítimas do amianto, re-

coñece o dereito para percibir as indemnizacións do fondo, pero que o RD atrasa a súa efectividade a unha regulación na Lei dos Orzamentos Xerais do Estado, cuxa aprobación a curto prazo é máis que dubidosa.

Outros aspectos que a xuízo das vítimas do amianto e os sindicatos consideramos que se deben modificar no RD 483/2025 son as contías das indemnizacións, moi inferiores ás que se están obtendo nos tribunais, e a falta de exención fiscal destas compensacións a diferenza doutras similares, como as das vítimas do terrorismo ou do VIH.

A Lei 21/2022, do 19 de outubro, de creación dun fondo de compensación para as vítimas do amianto, expón como un dos seus obxectivos evitar que as persoas afectadas teñan que recorrer á vía xudicial para reclamar os seus dereitos, e para iso establecía o dereito para percibir unhas indemnizacións dignas para acabar cos longos procesos xudiciais. Con todo, as restricións do RD 483/2025 están a disuadir ás vítimas solicitar as indemnizacións do fondo e obríganlles a seguir recorrendo á vía xudicial.

Por todas estas razóns, os secretarios xerais de UGT e CCOO e o portavoz de FEDAVICA solicitaron o 5 de novembro por carta unha reunión á ministra de Inclu-



sión, Seguridade Social e Migracións para abordar este problema e propoñer solucións. Con todo, Elma Saiz non se dignou a responder a esta solicitude en 4 meses.

A xuízo das nosas organizacións, esta falta de resposta á nosa solicitude é unha falta de respecto, non tanto ás entidades asinantes da carta, como ás persoas afectadas polo amianto, que teñen recoñecido por unha Lei o dereito para percibir unha indemnización e que non poden exercelo por unhas trabas administrativas das que o Ministerio dirixido por Elma Saiz estaba perfectamente advertido no momento da redacción do RD.

Desde UGT, FEDAVICA e CCOO esiximos a Elma Saiz que nos convoque de maneira urxente a unha reunión e que se aborde de inmediato a modificación do RD 483/2025 para que poida aplicar integramente a Lei 21/2022, do 19 de outubro, de creación dun fondo de compensación para as vítimas do amianto.

UGT congratúlase da aprobación do Marco Estratéxico Estatal das Soidades

Redacción.- A aparición da soidade é un fenómeno social preocupante, e actualmente, máis aló dalgunha iniciativa territorial non existía, a nivel estatal, ningún marco contundente para combatela e para prever a súa aparición. Unha soidade que é multidimensional e pódese perpetuar ou xurdir de maneira non desexada, tendo unha repercusión negativa na calidade de vida das persoas, afectando á súa saúde física, mental e limitando a súa participación plena na sociedade.

Conscientes diso, UGT quere incidir na necesidade de desenvolver estratexias sociais e políticas, desde unha dimensión relacional, que afronten as situacións de

soidade e minimizar os seus riscos e consecuencias. Existen factores que poden ser determinantes para a súa aparición, en todas as etapas da vida, como o illamento social, o nivel socioeconómico, a falta de accesibilidade universal e de urbanismo social, o xénero, ou o estado de saúde da persoa, xa que as enfermidades crónicas, a discapacidade, a perda de autonomía e a dependencia, poden ser as causantes dese sentimento de sentirse sós e soas.

É imprescindible desenvolver liñas de intervención para abordar a soidade e minimizar os seus riscos e consecuencias. Adaptar cada acción aos distintos contextos e realidades, fomentando o enfoque

comunitario, xunto co mantemento e fomento dos vínculos relacionais, co obxectivo de eliminar barreiras sociais, desenvolver proxectos vitais e promover a participación e o intercambio interxeracional; á vez que priorizar accións preventivas para evitar a súa aparición e nos casos existentes, actuar antes de que se cronifique.

Por iso, para UGT, a aprobación desta estratexia, é clave para atender ás persoas máis vulnerables a esta soidade de tal forma que poidan vivir unha vida digna, segura e saudable, mediante actuacións transversais e preventivas en todos os ámbitos de intervención.

UGT DENUNCIA ÁS PRINCIPAIS PLATAFORMAS INMOBILIARIAS POR ABUSO DE POSICIÓN DOMINANTE

A concentración do mercado inmobiliario por parte destas empresas provoca o encarecemento do acceso á vivenda para as persoas traballadoras

Redacción.- A Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores rexistrou unha denuncia ante a Comisión Nacional dos Mercados e a Competencia (CNMC) co obxectivo de sancionar un sistema que monopoliza o mercado inmobiliario a través das principais plataformas dixitais. Esta situación provocou un incremento considerable dos prezos da vivenda nun contexto de crise habitacional.

A denuncia apoíase en que os criterios das plataformas dixitais establecen unha concentración estrutural do mercado inmobiliario e monopolizan, case en exclusiva, os servizos relacionados co mercado inmobiliario en liña, como taxacións e valoracións, seguros 'antiokupas', certificacións enerxéticas ou servizos para consultar a morosidade de quen vai a alugar a vivenda, entre outros.

Estes servizos supoñen unha integración vertical, onde se controlan varias fases sucesivas de distribución e posta ao dispor do mercado, que viñan estando baixo o control de diversas empresas. Isto reduce a necesidade de operadores externos, o que provoca unha dependencia económica

e uniforme a oferta e a demanda. Desta forma se distorsiona o mercado e a consecuencia inmediata é o encarecemento do acceso á vivenda para as persoas traballadoras que cada vez teñen que destinar unha porcentaxe maior do seu salario para a vivenda.

Ademais, UGT denuncia a asimetría estrutural de servizos que están enfocados, fundamentalmente, a cubrir as necesidades dun só lado, fortalecendo as condicións da propiedade e debilitando as opcións de negociación de quen quere acceder a unha vivenda. En definitiva, esta desigualdade, se se mantén, reforza e consolida prácticas ilegais (que o sindicato xa denunciou ante Consumo e Vivenda) porque as plataformas non filtran estes anuncios con cláusulas abusivas.

Por último, UGT considera que un dos factores do encarecemento da vivenda foi provocado por este modelo de plataformas dixitais que estivo á marxe dunha regulación que vixiase un mercado onde se beneficiaron economicamente dos abusos in-



mobiliarios.

En consecuencia, desde o sindicato propónse que se poida xerar un proceso onde se obrigue aos anunciantes para cumprir coa normativa, como se realizou na regulación dos pisos turísticos a través do sistema do Portal Único Dixital. É fundamental protexer os intereses de quen accede a estas plataformas facilitando información sobre os seus dereitos e, por parte das plataformas, eliminar os anuncios ilegais e facer que a propiedade corra a cargo dos custos de intermediación.

UGT ASINA O PROTOCOLO DE ACOMPAÑAMENTO NA TRANSICIÓN DAS PERSOAS TRANS NAS EMPRESAS

Redacción.- Goberno e sindicatos levaron a cabo a firma dun protocolo acordado no seo do diálogo social, que apoia o respecto á identidade de xénero na contorna laboral, co obxectivo de facilitar a súa incorporación na negociación colectiva.

Este acto tivo lugar no contexto do terceiro aniversario da Lei 4/2023, do 28 de febreiro, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI. UGT foi un actor fundamental na consecución deste avance. As negociacións na mesa do diálogo social supuxeron un novo avance na protección dos dereitos das persoas trans no ámbito laboral que, ata o momento da aprobación da Lei, tiña un enfoque inexistente nos centros de traballo.

Dita lei supuxo un fito, ao incorporar por primeira vez medidas LGTBI e protocolos de acoso e violencia por LGTBIofobia, de forma obrigatoria, nas empresas de máis de 50 persoas traballadoras, e desenvolvidas posteriormente a través do Real Decreto 1026/2024, que estableceu o marco para a

negociación de plans LGTBI e ferramentas específicas fronte á discriminación.

UGT quere, desta maneira, poñer en valor un novo avance na protección dos dereitos das persoas LGTBI+ no ámbito laboral. Este novo protocolo de acompañamento constitúe un paso máis na loita pola protección no emprego das persoas trans, reforzando o compromiso coa súa igualdade real e efectiva nos centros de traballo.

UGT puxo sempre de manifesto a necesidade de poñer no centro da protección laboral a realidade diagnosticada polos nosos estudos, que evidencian que unha parte significativa das persoas trans vese obrigada a ocultar a súa identidade no seu posto de traballo por temor a represalias ou discriminación. Preto do 80% recoñece que, no seu centro de traballo, ninguén coñece sobre as realidades trans, e o 62% recoñece que non contou con apoio no proceso de transición. Por iso, a falta dun protocolo seguía sendo un dos factores que perpetúan unha desigualdade estrutural para as persoas trans.

O protocolo asinado co Goberno de acompañamento ás persoas trans concreta a atención nas diferentes fases do proceso:

- Antes do inicio do proceso de transición de xénero: iníciase coa presentación da solicitude da persoa para a activación do protocolo, deseñando un plan individualizado de acompañamento.

- Durante a transición de xénero: unha vez que a rectificación da mención rexistral fose resolta de forma favorable pola Administración Pública, o protocolo deberá prever como levará a cabo o proceso de adaptación e cambios formais.

- Despois da transición de xénero: o protocolo establecerá medidas de seguimento e control da situación laboral da persoa solicitante. Ademais, cabe destacar que o modelo recolle a conformación dunha Comisión de Acompañamento, integrada de forma paritaria por representantes da empresa e da representación legal das persoas traballadoras..