

TAXAS DE ACTIVIDADE MÁIS BAIXAS, MENOR OCUPACIÓN, SEGREGACIÓN HORIZONTAL E VERTICAL, MÁIS PARCIALIDADE, MÁIS PARO E UN SUSPENSO ABSOLUTO PARA OS FOGARES GALEGOS EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDADE

UN ANO MÁIS ESTE 8M VAI ESTAR MARCADO POLAS DESIGUALDADES LABORAIS QUE PREXUDICAN ÁS MULLERES GALEGAS

A pesar de tímidos avances grazas a medidas como as melloras do SMI e a reforma laboral

Redacción.- Un ano máis, de cara a este 8 de marzo, Día internacional da muller traballadora, UGT-Galicia vese na obriga de denunciar a situación sociolaboral das mulleres galegas marcada por unha menor actividade e ocupación, máis desemprego, segregación horizontal e vertical, maior temporalidade e parcialidade, a brecha salarial e a asunción das tarefas e coidados familiares, todos eles factores que seguen a lastrar a vida laboral das mulleres e as súas carreiras profesionais. Se ben é certo que hai dúas medidas lexislativas, impulsadas e apoiadas por UGT, que están a acurtar algunhas destas eivas, a subida progresiva do SMI nestes últimos anos e a reforma laboral, o camiño por andar aínda é arduo e longo porque as mulleres no eido do traballo seguen a levarse a peor parte das debilidades que o mercado laboral presenta.

Facendo unha radiografía da situación, segundo os datos da EPA do ano 2025 (media anual), a poboación activa feminina en Galicia é inferior á masculina en 12.000 persoas, cunha taxa de actividade do 50,7%, fronte ao 56,6% no caso dos homes, o que supón unha diferenza de case 6 puntos.

Galicia rexistra a cuarta taxa de actividade feminina máis baixa do Estado

En canto á comparativa co resto das comunidades autónomas, Galicia rexistra a cuarta taxa de actividade feminina máis baixa do Estado, só Asturias, cun 48,6%, Extremadura, cun

50,6%, e Castela e León, cun 49,7, teñen un índices máis baixos. O diferencial coa media estatal, do 54,4%, é de 3,7 puntos.

Aínda que a principal causa da inactividade entre as mulleres, igual que no caso dos homes, é estar en situación de xubilación, a esta séguelle de preto a causa marcada como "labores do fogar". Hai 614.400 mulleres inactivas, fronte a 493.800 homes, e, destas, 252.000 o son por ser xubiladas e 134.900 por "labores do fogar". No caso dos homes, 305.900 están en situación de inactividade por xubilación e por "labores do fogar" tan só hai 23.900. A falta de corresponsabilidade no fogar, como se vai ratificar por outros datos presentados ao longo desta nota, eríxese como un dos principais factores que lastran ás mulleres, frean o seu acceso ao mundo laboral e, cando están nel, merman as súas carreiras profesionais.

De cada cen persoas ocupadas, o 49,3% son mulleres, a pesar de representar o 52,3% da poboación. A brecha na taxa de emprego é de 5,8 puntos

En termos de ocupación, as mulle-

res galegas tamén se levan a peor parte. Hai 577.400 mulleres ocupadas, fronte a 593.100 homes, 15.600 mulleres menos. De cada cen ocupados, o 49,3% son mulleres, aínda representando o 52,3% da poboación (maior de 16 anos). Isto tradúcese nunha taxa de emprego masculina do 52,1% e de tan só o 46,3% no caso das mulleres, o que supón unha brecha de 5,8 puntos.

Segregación horizontal e vertical

E, aínda estando ocupadas, as mulleres galegas seguen a sufrir tanto a segregación ocupacional horizontal como vertical. O gran foco de ocupación feminina céntrase nos servizos, representando as mulleres o 58,7% do total (o 84,7% das mulleres ocupadas o están neste sector). Na agricultura, gandería, caza e silvicultura, as galegas representan o 39%. A porcentaxe baixa ao 29,7% no caso da industria, o 22% na pesca e acuicultura e o 10,3% na construción.

Tamén segue a existir a segregación vertical, tan só o 34,8% dos postos de dirección e xerencia son ocupados por mulleres e tan só o 2,1% das mulleres ocupadas o están nestes postos.



Outro dato relevante é que as mulleres tan só representan o 33,29% dos órganos de dirección das empresas do IBEX35. Non obstante, aquí hai que subliñar que as políticas de igualdade están a ser efectivas, xa que no 2013 está porcentaxe non superaba o 12,44%.

En canto á situación profesional, o 21,1% dos homes teñen unha ocupación por conta propia, fronte ao 15% das mulleres. Por sectores, as mulleres galegas teñen maior presenza que os homes no sector público, representando o 61,5%.

A igual formación, os homes teñen taxas de ocupación maiores. Non obstante, a maior nivel formativo as diferenzas redúcense, de feito, nos estudos superiores as mulleres xa superan aos homes

A relación entre formación e ocupación segue a ser máis beneficiosa para os homes. A igual formación, os homes acadan sempre maiores taxas de ocupación. A diferenza tan só é mínima no caso de estudos superiores, de feito, con este nivel formativo xa hai a día de hoxe máis mulleres que homes, 312.600, fronte a 244.000. Tamén se comproba que a maior nivel formativo, maior empregabilidade, polo que se deduce que a formación é a principal ferramenta para lograr a inclusión da muller no mercado laboral.

As taxas concretas de ocupación por nivel de formación son: con estudos primarios, do 13,1% entre os homes e do 6,4% entre as mulleres; educación secundaria primeira etapa, 45,3% entre os homes, 35% entre as mulleres; educación secundaria segunda etapa, con orientación xeral, 50,6% entre os homes, 46,7% entre as mulleres; educación secundaria segunda etapa, con orientación profesional, 70,8% entre os homes, e 65%, entre as mulleres; e educación superior, 72,3% entre os homes, 73,4% entre as mulleres.

A Reforma laboral deixa a súa pegada, hai 94.100 mulleres máis en 2025 que no 2021 que teñen contrato indefinido

Que efectos está a provocar a reforma laboral?. Esta modificación lexislativa está a transformar o mercado laboral cara a estabilidade en ambos sexos. No 2025 a taxa de temporalidade foi do 16,7% entre as mulleres e do 10,9% entre os homes. Ambas es-

tán a experimentar un descenso progresivo. No 2019 a masculina era do 25,1% e a feminina do 27,8%. De toda a poboación asalariada con contrato temporal, o 61,6% aínda son mulleres. En canto á contratación indefinida, estase a ver claramente a pegada da reforma laboral, se no 2021 a porcentaxe da contratación indefinida era do 9,3%, entre as mulleres, pasou ao 28,9% no 2025.

A parcialidade ten rostro de muller. O 74,5% dos contratos a tempo parcial corresponden a mulleres. Do total das mulleres ocupadas, o 20,5% teñen contrato parcial, fronte ao 6,8% de homes

A parcialidade ten rostro de muller. Hai 118.200 mulleres con contrato a tempo parcial, fronte a 40.500 homes. Do total de mulleres ocupadas, o 20,5% teñen un contrato a tempo parcial, porcentaxe que no caso dos homes baixa ao 6,8%. Unha brecha de 13,7 puntos.

Hai 3.700 mulleres máis en situación de desemprego e cunha taxa de cobertura 4,5 puntos inferior á dos homes

Que acontece no desemprego? A situación tamén é máis gravosa para as mulleres. No 2025 houbo 55.200 mulleres en situación de desemprego, fronte a 51.500 homes. A taxa de paro feminina é do 8,7% e a masculina do 8%.

Nas taxas de cobertura por desemprego, as mulleres tamén se levan a peor parte, cunha taxa do 77,5% que no caso dos homes sube ata o 82%.

Suspense absoluto para os fogares galegos en materia de coresponsabilidade

Outro ano máis, a materia de coresponsabilidade nos fogares galegos resólvese cun suspense. Seguen a ser as mulleres as que asumen, na maior parte dos casos, os coidados, o que as obriga, ou ben a renunciar a estar no mercado laboral ou a facelo en condicións máis limitadas para poder atender as dúas fronteas.

Das persoas que teñen contrato a tempo parcial por responsabilidades de coidado de fillos ou outros familiares, o 91,3% son mulleres

Aí están os datos. Das persoas que

teñen un contrato a tempo parcial por ter que “responsabilidades de coidado de fillos ou outros familiares”, un 91,3% son mulleres.

O 76,4% das reducións por garda legal son solicitadas por mulleres e o 80,5% das excedencias

As reducións de xornada por garda legal (menores de 12 anos) son solicitadas por mulleres no 76,4% dos casos. As excedencias por coidado familiar son solicitadas no 80,5% dos casos por mulleres.

As estatísticas tamén indican que son as mulleres as que maioritariamente están a sobrelevar as deficiencias do sistema de autonomía a atención á dependencia. Das 137.513 persoas coidadoras de persoas con dependencia, 90.205 son mulleres, é dicir, 65,6 de cada cen.

A brecha salarial, consecuencia tamén de moitos dos aspectos denunciados hoxe, persiste, aínda que, grazas a medidas como a mellora do SMI, vaise limando, aínda está en Galicia no 15,7%.

Aínda queda moito por facer. Propostas de UGT:

Por todo isto, e para denunciar que as desigualdade persisten, UGT-Galicia chama á cidadanía a mobilizarse e participar nos actos convocados con motivo do 8 de marzo.

Como prioridades, UGT-Galicia márcase subir o SMI ata situalo no 60% da media salarial; reclamar que todas as políticas públicas teñan perspectiva de xénero; reforzar as políticas activas de emprego con perspectiva de xénero; esixir o cumprimento dos plans de igualdade nos termos que obriga a lexislación; activar o diálogo social para traspoñer as directivas pendentes, entre elas as de transparencia salarial e violencia contra as mulleres; reducir a xornada sen redución salarial, ata un máximo de 37,5 horas semanais; pedir unha política integral de coidados, con políticas efectivas de coresponsabilidade, e dignificar e revalorizar social e economicamente os traballos dos sectores de coidado; erradicar todas as formas e manifestacións de violencia machista; garantir o dereito efectivo ao aborto; e reclamar ás forzas parlamentarias democráticas garantías para que non se retroceda nos dereitos das mulleres nin en avances en igualdade.

UGT CELEBROU AS XORNADAS ANUAIS DA ÁREA DE MULLERES EN MADRID

A secretaria de Igualdade de UGT-Galicia formou parte dunha das mesas e unha ampla delegación acudiu dende Galicia a estas xornadas

Redacción.- A Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores (UGT) celebrou os días 3, 4 e 5 de marzo as Xornadas Confederais da Área de Mulleres, baixo o lema “O futuro das mulleres e o sindicalismo feminista”. Estas xornadas versaron sobre os retos para alcanzar a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes; as mulleres no diálogo social e a negociación colectiva e tiveron lugar na sede confederal do sindicato.

Algunhas das ponencias que se desenvolveron ao longo destes tres días foron “Memoria democrática e feminismo: dereitos conquistados e dereitos en risco”; “A ultraactividade dos plans de igualdade”; “A manófera non é anecdótica: antifeminismo, poder e violencias estruturais”; “Abrirse paso onde non nos esperan: mulleres, traballo e sindicalismo en sectores masculinizados”; “Disputar o poder: liderazgo feminista, dereitos e acción colectiva”; ou “O feminismo que ven: redes e comunidade”.

Galicia estivo representada por unha ampla delegación de sindicalistas que acudiron ás xornadas dende os diferentes organismos que conforman UGT-Galicia. E, concretamente, a secretaria de Igualdade de UGT-Galicia, Trinidad Campos,



formou parte o día 4 da mesa “Liderazgo en postos masculinizados:

abrirse paso onde non nos esperaban”.

ÁS PORTAS DESTE 8M HAI QUE LEMBRAR QUE AS MULLERES SEGUEN A REPRESENTAR O 58,1% DO DESEMPREGO EN GALICIA

É IMPRESCINDIBLE SEGUIR REFORZANDO AS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPREGO, ELEVAR OS SALARIOS E APLICAR DUNHA VEZ A REDUCCIÓN DA XORNADA

A subida do SMI a 1.221 euros en 14 pagas, unha medida clave para garantir que as persoas traballadoras con menores ingresos gocen dos froitos da expansión económica

Redacción.- Os datos de emprego de febreiro —coa afiliación en máximos, o paro no seu nivel máis baixo para este mes na serie histórica e case un 34% de contratación indefinida— só poden entenderse á luz das reformas laborais acordadas, en particular o RDL 32/2021, que contribuíu a reducir a temporalidade. Esta transformación estrutural, baseada en reforzar a estabilidade, recuperar a ultraactividade e devolver centralidade ao convenio sectorial, contrasta coas receitas caducadas que xa fracasaron en España

coa reforma de 2012 de Rajoy—abaratamento do despedimento, enfraquecemento da negociación colectiva e desvalorización salarial— e que hoxe se replican en Arxentina baixo o discurso da “modernización” de Milei. Alí, como aquí en 2012, insístese en fragmentar a negociación, restrinxir a folga e abaratar o despedimento, á conta de dereitos básicos e sen xerar un tecido produtivo máis sólido. O emprego de calidade non nace da desregulación, senón do diálogo social e dun marco laboral que incentive a estabilidade

e protexa o contrato de traballo. Os datos de mellora do mercado laboral sostidos desde 2021 son a mellor proba de que as políticas progresistas e pactadas funcionan, mentres que os experimentos regresivos só reproducen precariedade e deterioración social.

A pesar destes avances, persisten retos importantes no mercado de traballo

En primeiro lugar, persiste unha marxe importante para reducir o desemprego de longa duración, que afecta ás persoas que levan un ano ou máis en desemprego e que dificulta a súa reinserción ao mercado laboral. Por iso, débense fortalecer as políticas activas de emprego mediante servizos públicos con orientación personalizada, programas mellor deseñados e un sistema de avaliación claro. Dotar de recursos adecuados aos servizos públicos de emprego é clave para logralo.

Doutra banda, a redución da xornada laboral sen perda de salario segue sendo un reto urxente ante os cambios tecnolóxicos e sociais. UGT impulsará a implantación das 37,5 horas semanais para aumentar a produtividade e mellorar a calidade de vida das persoas traballadoras.

Por último, os resultados positivos da economía e os beneficios empresariais deben traducirse igualmente en melloras para a poboación traballadora. Neste contexto, UGT-Galicia celebra a subida do Salario Mínimo Interprofesional a 1.221 euros en 14 pagas, unha medida clave para garantir que as persoas traballadoras con menores ingresos beneficiense dos froitos da expansión económica. Ademais, resulta imprescindible que se aprobe o máis axiña posible o Real Decreto de transposición da Directiva (UE) 2022/2041, relativa a uns salarios mínimos adecuados na Unión Europea, co fin de ordenar de maneira clara e definitiva as regras sobre compensación e absorción. Esta norma debe establecer, sen ambigüidades, a exclusión daqueles complementos salariais vinculados á propia natureza da actividade desenvolvida, ás condicións persoais do traballador ou traballadora, aos incentivos ligados ao seu desempeño, así como de todos aqueles previstos e regulados pola negociación colectiva.

Só deste xeito garantirase que as futuras subidas do SMI teñan un reflexo real e efectivo nas nóminas, evitando que poidan ser neutralizadas mediante a minoración de complementos salariais. Trátase, en definitiva, de asegurar que as persoas traballadoras con menores ingresos perciban integramente a mellora acordada e que o salario mínimo cumpra a súa función de auténtico chan de dignidade salarial.

Máis aló da necesaria actualización do SMI, resulta igualmente prioritario promover incrementos salariais de carácter xeneralizado, con especial atención aos tramos medios, que levan anos mostrando un preocupante estancamento. Neste sentido, UGT expuxo, no marco do VI

AENC, unha proposta de incrementos salariais do 4% anual para 2026, 2027 e 2028.

Así mesmo, propónse incorporar complementos adicionais para aqueles salarios situados por baixo da media estatal, con aumentos adicionais de entre o 1% e o 3%, en función de que os salarios medios dos convenios colectivos presenten unha brecha do 10%, 20% ou 30% respecto ao salario medio do país. Todo iso debe ir acompañado de cláusulas de revisión salarial que permitan axustar as retribucións ante eventuais desviacións do IPC, garantindo así o mantemento do poder adquisitivo das persoas traballadoras.

En definitiva, os avances na creación de emprego mostran que a economía española segue crescendo e xerando benestar para o conxunto da poboación. Con todo, é imprescindible seguir reforzando as políticas activas, elevar os salarios e aplicar dunha vez a redución da xornada, entre outras medidas, para seguir avanzando para configurar un mercado laboral máis produtivo, sostible e xusto.

Radiografía Galicia



Concretando os datos que se fixeron públicos este martes, en Galicia o desemprego subiu en 914 persoas con respecto ao mes anterior (0,79%) e no Estado esta cifra tamén subiu, aínda que menos, un 0,15%. Pola contra, no ano, o desemprego baixou, en 4.919 persoas, un 4,07% menos. Así, o número total de desempregados sitúase en 116.058 persoas.

Por idades, entre os menores de 25 anos, o desemprego seguiu a mesma tendencia que no resto de idades en canto ao mes pero non no ano, xa que, neste caso, o paro tamén subiu. Así, en relación ao mes anterior, o desemprego medrou entre os menores de 25 anos nun 4,95% e no ano este aumento foi do 6,85%.

Por sexos, no mes o desemprego sobe en ambos, un 0,65% entre os homes e no caso das mulleres nun 0,90%. No

ano baixou o desemprego en ambos casos, o 4,47% entre os homes e o 3,77% entre as mulleres. Dende UGT-Galicia alértase de que, en termos estruturais, as mulleres seguen a representar o 58,1% do total do desemprego en Galicia. O paro afecta a un total de 67.426 mulleres, fronte a 48.632 homes.

En canto aos sectores, o desemprego no mes baixa en todos, excepto en servizos e entre os colectivo de sen emprego anterior. Así, baixa na agricultura e ganadería, nun 0,91%; no 0,10% na industria; e no 0,07% no sector da construción. Pola contra, sube nun 0,73% no sector servizos e nun 3,38% no colectivo de sen emprego anterior. No ano baixa en todos. Así, diminúe un 8,69% no primario; o 6,10% na industria; o 8,97 na construción; o 3,13% nos servizos; e o 4,40% entre as persoas que non teñen un emprego anterior.

Territorialmente, o desemprego tamén sobe no mes en todas as provincias. O 0,31% na Coruña, 1,03% en Lugo, 0,82% en Ourense e un 1,22% en Pontevedra. No ano a baixada foi do 4,59% na Coruña, 1,84% en Lugo, 1,66% en Ourense e o 4,84% en Pontevedra.

O dato de contratación indefinida segue a ser moi bo, do 33,74%. Realizáronse en febreiro un total de 48.406 contratos en Galicia. No mes de febreiro de 2021, a porcentaxe de contratación indefinida non superaba o 11,46%.

Por sectores, destacan as porcentaxes de contratación indefinida na construción, do 62,6%, e no sector primario, do 65,4%. Tamén foron elevadas, aínda que non tanto, nos servizos, do 32%, e na industria, do 27,1%.

En canto á taxa de cobertura por desemprego, esta sitúase no 64,81%, moi por debaixo do 81,86% do Estado, con 67.890 persoas beneficiarias. Deste total, 23.289 perciben subsidios e 80 a Renda Activa de Inserción. O número de prestacións contributivas foi de 44.521. Aída así, a cifra de persoas que dependen de prestacións non contributivas segue a ser elevada, o que amosa as dificultades que atravesan moitas persoas desempregadas a pesar de percibir prestacións por ser estas con contías moi baixas.

A afiliación á Seguridade Social sitúase en 1.088.231 de media mensual, subindo o 0,41% no mes e aumentando un 1,52% no ano. Rexistrándose así un máximo nun mes de febreiro de afiliación á Seguridade Social.

FeSMC-UGT SOLICITA Á XUNTA A RECUPERACIÓN DA XORNADA SEMANAL DE 35 HORAS NA CSAG

Redacción.- Durante a crise financeira iniciada en 2008, o Estado adoptou medidas restritivas en materia de emprego público, entre elas a ampliación da xornada ordinaria ata as 37,5 horas semanais, co obxectivo de controlar o déficit e conter o gasto estrutural das administracións públicas.

Non obstante, as condicións que xustificaron aquelas decisións mudaron substancialmente. España xa saíu do procedemento de déficit excesivo e as comunidades autónomas presentan, en termos xerais, estabilidade presupostaria recoñecida polo Ministerio de Facenda.

O punto de inflexión normativo chegou cola Lei de Presupostos Xerais do Estado para 2023, que eliminou as restricións que impedían ás administracións autonómicas recuperar a xornada de 35 horas, sempre que se cumpran os criterios de estabilidade.

No caso concreto da CSAG (anteriormente CRTVG), o Comité intercentros solicitou formalmente o 13 de outubro de 2023, no marco da negociación celebrada no Consello Galego de Relacións Laborais, que a Dirección de recursos humanos iniciara as xestións necesarias para recuperar os dereitos suspendidos desde a entrada en vigor da Lei 1/2012, de medidas temporais en determinadas materias do emprego público de Galicia.

Dita norma, aprobada nun contexto de excepcionalidade económica, establecía o carácter temporal dos recortes aplicados. O actual convenio colectivo da CSAG (en ultraactividade desde 2015) contempla expresamente que, en caso de modificación favorable da lexislación estatal que regula a xornada laboral do emprego público, esta será de aplicación inmediata. En ausencia de norma superior, a xornada ordinaria semanal será de 35 horas traballadas en cinco días consecutivos.

UGT FeSMC considera que a lexislación estatal vixente xa permite esta redución e que existe un apoio político e sindical suficiente para a súa aplicación en Galicia e en concreto no caso da sociedade mercantil pública da CSAG, como demostran os acordos acadados noutros sectores e territorios.

Solicitud formal

UGT FeSMC entende que, despois de máis dunha década de esforzo e contención por parte do persoal, chegou o momento de recuperar plenamente os dereitos



laborais suspendidos e avanzar cara un marco de condicións laborais acorde coa realidade económica e normativa actual.

Por todo o exposto, e en consonancia coas negociacións levadas a cabo no marco estatal para a implantación efectiva da xornada de 35 horas na AXE, UGT FeSMC solicita ao Goberno da Xunta de Galicia a apertura inmediata dunha mesa de negociación para restituír a xornada de 35 horas semanais na CSAG, tal e como se aplicaba antes das medidas restritivas de 2012.

O sindicato reclama que esta medida quede incorporada expresamente no novo convenio colectivo actualmente en negociación, seguindo o modelo de implantación xa aplicado noutras comunidades autónomas e entidades públicas del Estado.

UGT FICA INSTA AO PORTO DE VIGO A MANTER A ACTIVIDADE INDUSTRIAL EN ESTALEIROS SAN ENRIQUE

Redacción.- A declaración da caducidade de Estaleiros San Enrique nos antigos terreos de Vulcano, en Teis, reabriu o debate sobre o futuro das instalacións e o uso que terán. O sindicato UGT FICA enviou unha carta ao presidente da institución portuaria, Carlos Botana, e á conselleira de Economía e Industria, María Jesús Lorenzana, para mostrar a súa “profunda preocupación e rexeitamento frontal” ante a posibilidade de que se extinga a actividade naval en Espiñeiro despois dun século de traxectoria. Para a organización, “a continuidade deste estaleiro non é unha cuestión de trámites administrativos, senón unha cuestión de supervivencia laboral e social” e, por iso, solicita unha mesa de diálogo con prontitude.

UGT reclama ao Porto que teña en conta que “a industria naval é o sustento de miles de fogares en Vigo”. Neste sentido, a organización advirte que o peche dun estaleiro nun ecosistema de síntese, como é o da cidade viguesa, “provocaría un efecto dominó que destruíría empregos en toda a industria auxiliar”. E apunta ao simbólico destas instalacións para insistir en que o sur de Galicia “non pode permitirse o luxo de deixar morrer unha das súas gradas máis emblemáticas”, engadindo que “a desaparición da actividade sería un golpe letal para a Formación Profesional e a substitución xeracional”.



UGT avanza que “nos opoñeremos radicalmente a calquera intento de cambiar o uso destes terreos para usos que non sexan industriais ou navais”, pois teme que se convertan en obxecto de especulación.

OS TRABALLADORES DE ENXEÑERÍA EN PONTEVEDRA DIN “BASTA” E ANUNCIAN MOBILIZACIÓNS ANTE O BLOQUEO DO CONVENIO

Concentración o vindeiro día 11 fronte a Applus Norcontrol para denunciar a perda de poder adquisitivo e a precarización dun sector altamente cualificado

Redacción.- Tras o fracaso das últimas negociacións na mesa do Convenio de enxeñerías, os traballadores do sector en Pontevedra e o resto de Galicia decidiron pasar á acción. baixo o lema “En defensa dun convenio xusto e de futuro”. Os comités de empresa convocaron unha concentración de protesta o próximo 11 de marzo ás 18:30 horas nas instalacións de Applus Norcontrol en Vigo.

Un sector cualificado baixo o limiar da precariedade

A situación chegou a un punto crítico tras a reunión do pasado 11 de febreiro, onde a patronal mantivo unha postura que os sindicatos cualifican de “insuficiente” e “rexeitamento frontal” ás necesidades reais do persoal. Segundo denuncian os representantes dos traballadores, a proposta empresarial límitase a aplicar as subidas obrigatorias do Salario Mínimo Interprofesional (SMI) nos niveis baixos, o que está a provocar que as táboas salariais sexan absorbidas sistematicamente e desaparezan as diferenzas entre categorías profesionais.

“Non imos aceptar un convenio que consolide a precarización salarial nin a desvalorización profesional do sector”, afirman desde a representación social, advertindo que a proposta para os anos 2027 e 2028 supoñerá unha perda real de poder adquisitivo.

Reivindicacións clave do persoal

Os traballadores de enxeñerías esixen unha reordenación real que recoñeza a especialización e responsabilidade esixida nos seus postos de traballo. A táboa de reivindicacións inclúe:

- ✓ Nova estrutura salarial: evitar a absorción polo SMI e manter a xerarquía de categorías.
- ✓ Recuperación do poder adquisitivo: garantir a compensación da inflación perdida durante a última década.
- ✓ Complementos reais: que os pluses salariais non sexan compensables nin absorbibles.

✓ Actualización de gastos: dietas e quilometraxe que cubran os custos reais de desprazamento.

✓ Conciliación e saúde: creación de permisos para citas médicas e novas medidas de conciliación familiar.

Un conflito en escalada

Durante moito tempo aceptouse a idea de que este sector manteríase en silencio e inmóbil. Con todo, a realidade que se vive hoxe é moi distinta: as condicións nas que traballan volvéronse cada vez máis precarias e xa non se poden normalizar.

Chegou o momento de alzar a voz con responsabilidade e firmeza. É momento de esixir condicións dignas, xustas e acordes ás demandas e desafíos reais que enfrenta o sector día a día. Non se trata só dunha mellora laboral, senón de respecto, recoñecemento e xustiza para quenes sosteñen este sector cun esforzo constante.

O PERSOAL DE UNIVERSAL SUPPORT CONCENTROUSE FRONTE AO BANCO SANTANDER NA CORUÑA PARA DENUNCIAR A SITUACIÓN INSOSTIBLE QUE ESTÁN A VIVIR NA CAMPAÑA “SUPERLIÑA”

Redacción.- Os traballadores e traballadoras de Universal Support iniciaron un calendario de mobilizacións para denunciar a insostible situación que se está a vivir na campaña “Superliña”.

Así, este xoves protagonizaron un paro de 9 a 12 horas e de 16 a 19 e concentráronse fronte á sede do Santander na Coruña. O vindeiro día 13 repetiríanse os mesmos paros e a concentración.

Entre outras demandas, destacan a petición da categoría de xestor ou xestora para todos os teleoperadores e teleoperadoras da campaña “Superliña”.

Ademais, outra das demandas é a necesidade de renovar o equipo de dirección en Bergondo, ante a súa nula capacidade de diálogo, pésima xestión e faltas de respecto continuas cara o cadro de persoal.



REMATAN AS PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS DA USC NA FUNDACIÓN LUÍS TILVE

Redacción.- Un ano máis a Fundación desenvolveu, durante este mes de febreiro, as Prácticas Académicas Externas (PAE), a través das cales alumnos da Facultade de Xeografía e Historia da Universidade de Santiago de Compostela realizan traballos prácticos en entidades como a Luís Tilve, para adquirir destrezas e habilidades que complementen a teoría e os coñecementos adquiridos na universidade.

Este programa facilita ós estudantes o coñecemento dos diversos ámbitos laborais nos que poderán desempeñar o seu futuro profesional, tales como bibliotecas, arquivos, museos, centros documentais ou no campo da investigación, ademais da labor docente.

Para elo, lévase a cabo un programa no que se desenvolven traballos de arquivística (ingreso, transferencia, identificación, clasificación, descrición, instalación e expurgo), de biblioteconomía (catalogación e normativa) ou de investigación (historia oral), utilizando tamén as novas tecnoloxías, con software ou programas informáticos actuais e de uso nas administracións públicas, tanto de sistemas arquivísticos (Digiarch, utilizado pola plataforma Galiciana), como do ámbito bibliotecario (Meiga e KOHA, utilizado pola Rede de Bibliotecas).

Con isto, garántese a mellor formación posible para que a nosa mocidade poida incorporarse nas mellores condicións ao mercado laboral, e máis nun sector con dificultades-

como o da historia ou as ciencias documentais, pese a ser fundamental.

Actividade positiva e enriquecedora

Esta colaboración coa USC, de 125 horas de formación, que se iniciou, mediante convenio, no ano 2009, ven sendo unha das actividades máis positivas e enriquecedoras da Fundación, non só polo beneficio que supón para os alumnos, senón tamén pola súa significación na difusión e divulgación da memoria e da historia do movemento obreiro en Galicia, co que os alumnos teñen un contacto directo, despertando o seu interese por estas fontes e por estas liñas de investigación das que aínda hai moito que escribir.

NACE A ALIANZA POLA RESTAURACIÓN DA NATUREZA EN ESPAÑA PARA SITUAR A RECUPERACIÓN ECOLÓXICA NO CENTRO DA AXENDA PÚBLICA

Redacción.- Con motivo do Día Mundial da Vida Silvestre, UGT, xunto a unha trintena de organizacións sociais e ambientais, presentaron a Alianza pola Restauración da Natureza nun momento decisivo para afrontar as crises climáticas, de contaminación e a perda de biodiversidade. Esta coalición nace cun obxectivo ambicioso: situar a restauración ecolóxica no centro das políticas públicas en España.

A presentación desta nova Alianza pola Restauración da Natureza prodúcese nun contexto nacional e europeo clave. O Regulamento Europeo sobre a Restauración da Natureza, aprobado en 2024, obriga aos Estados membros a restaurar, polo menos, o 20% das áreas terrestres e mariñas antes de 2030, así como a avanzar cara á recuperación da totalidade dos ecosistemas degradados antes de 2050. A nivel español, segundo os datos remitidos polo MITECO, unicamente o 9 % dos hábitats atópanse en bo estado. En aplicación desta norma, España deberá aprobar o seu Plan Nacional de Restauración antes de finais de agosto de 2026.

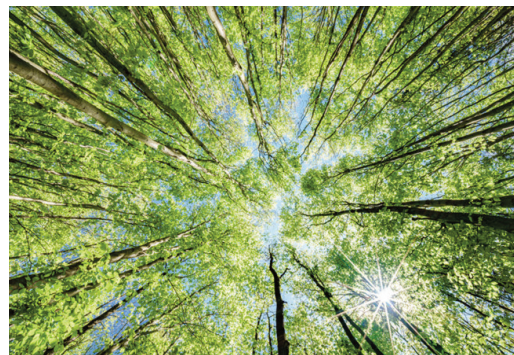
Para a nova alianza, este calendario converte os próximos meses nun período estratéxico. As organizacións impulsoras defenden que a restauración non pode limitarse a proxectos illados nin a medidas compensatorias, senón que debe abordarse como unha política estrutural e transversal. De feito, non se trata de maquillar a

degradación nin de xustificar novos impactos, senón de recuperar as funcións e os procesos ecolóxicos dos ecosistemas danados e eliminar as presións que os deterioran.

A coalición subliña que restaurar implica actuar sobre as causas profundas da crise ecolóxica. Isto supón aplicar con rigor o principio de non deterioración, protexer os espazos que aínda se manteñen en bo estado e evitar que a etiqueta de “restauración” utilícese para lexitimar actuacións incompatibles cos obxectivos de conservación.

Nun contexto marcado por fenómenos climatolóxicos extremos, inseguridade alimentaria, escaseza de auga doce e expansión de enfermidades, a alianza lembra que os ecosistemas sans son esenciais para a saúde, seguridade, economía e benestar. Por iso, o reto non é unicamente técnico, senón tamén político e cultural.

Así mesmo, a alianza destaca o potencial da restauración como motor de emprego verde de calidade e de revitalización do medio rural. Neste sentido, reclama analizar os impactos sociais e laborais derivados da degradación ambiental e garantir procesos de transición xusta que ofrezan alternativas reais ás persoas traballadoras vinculadas a actividades con impactos negativos sobre os ecosistemas.



Entre as súas prioridades inmediatas, a alianza propónse: impulsar un Plan Nacional de Restauración ambicioso e coherente co Regulamento (UE) 2024/1991, baseado na mellor evidencia científica e na eliminación efectiva de impactos; integrar a restauración nas políticas sectoriais e na planificación territorial e mariña, conectando os marcos estatais coas realidades locais; fomentar unha cultura da restauración ecolóxica; eliminar os subsidios que incentivan a degradación ambiental e reorientar os recursos públicos cara a actividades compatíbeis cos obxectivos de recuperación ecolóxica; garantir o principio de non deterioración.

Durante os próximos meses, a alianza centrará os seus esforzos en incidir na elaboración do Plan Nacional de Restauración e en desenvolver propostas concretas que poidan traducirse en actuacións reais sobre o terreo.