

UGT ASINA O PREACORDO DO PLAN INTEGRAL 2026-2030 DE MELLORA DA PREVENCIÓN, DO BENESTAR LABORAL E A REINCORPORACIÓN SAUDABLE Ó TRABALLO EN GALICIA

UGT-GALICIA SAÚDA UN PREACORDO QUE SE CENTRA NA PROTECCIÓN DA SAÚDE E O BENESTAR LABORAL

UGT conseguiu cambiar o enfoque. Pasouse do control ao coidado

Redacción.- UGT-Galicia, xunto coa CEG e a Xunta, veñen de asinar o preacordo do Plan integral 2026-2030 de mellora da prevención, do benestar laboral e a reincorporación saudable ó traballo en Galicia. Este preacordo, froito do diálogo social, ve a luz despois dun intenso traballo nas mesas de negociación que se foron sucedendo ao longo destes últimos meses. Mesas nas que participaron, ademais de representantes de UGT-Galicia, da CEG e da Xunta, técnicos de diversos sectores e responsables de entidades relacionadas co amplo abano de circunstancias que rodean á protección da saúde e o benestar laboral.

Como apuntou o secretario xeral de UGT-Galicia, Cristóbal Medeiros, na súa intervención hoxe tras a sinaturas do preacordo, o texto ratificado hoxe evidencia que o diálogo social é unha ferramenta útil, na que UGT sempre creu e pola que apostou para mellorar a vida das persoas traballadoras.

O punto de partida era incorrecto e inxusto e o logro foi cambiar o rumbo, pasando do control ao coidado

Para UGT-Galicia, o punto do que se partía nesta negociación, o control do absentismo, era incorrecto e inxusto, e, precisamente, para o Sindicato, o gran logro do traballo desenvolvido nestes últimos meses foi cambiar o enfoque, o rumbo desta negociación, pasando do control ao coidado, e centrar o documento e, polo tanto, os eixos de actuación na protección da saúde e o benestar laboral.

Para chegar a isto, ao longo das distintas fases do proceso, UGT presentou propostas, emendas e modificacións que conseguiron chegar a un documento de consenso. Neste senso, UGT traballou sempre coa premisa de que as persoas traballadoras que en-



ferman non poden estar baixo sospeita, as persoas traballadoras non son o problema.

O problema está na sinistralidade laboral, na falta de prevención, nos riscos psicosociais, nos problemas de saúde mental, nos trastornos musculoesqueléticos, nas demoras sanitarias e nas dificultades que moitas persoas atopan para recibir atención e recuperarse adecuadamente.

Así, unha das principais achegas de UGT neste proceso negociador foi conseguir o cambio de enfoque, do control ao coidado. Isto fixo que o Plan evolucionase cara a prevención, o benestar laboral e a reincorporación saudable ao traballo.

Problemas estruturais

Para traballar neste Plan partiuse duns problemas estruturas facilmente identificables, as patoloxías dominantes son os trastornos musculoesqueléticos, saúde mental e procesos oncolóxicos e os factores que agravan o

problema son o envellecemento da poboación traballadora, unha estrutura empresarial dominada por microempresas e pemes, demoras asistenciais e falta de coordinación e déficits na xestión das propostas de alta nas mutuas.

Tras esta análise, dende UGT-Galicia tiñase claro que os principios do plan deberían xirar sobre o benestar laboral, respecto dos dereitos das persoas traballadoras e rexeitamento de enfoques punitivos, prevención e mellora das IT e coordinación institucional entre Estado, comunidades autónomas, mutuas e empresas.

Tres eixes e 37 medidas

De aquí saíu o plan que hoxe se asina con tres eixes e 37 medidas. O primeiro eixe fala de reforzar a prevención e o benestar laboral, mellorando as condicións de traballo e construíndo contornas máis seguras e saudables. Para iso, haberá que reforzar o ISSGA, impulsar a negociación colectiva en materia de benestar labo-

ral, programas de prevención avanzada, servizos de apoio psicolóxico e musculoesquelético para pemes, protocolos de reincorporación, entre outras medidas.

Outro dos eixes é a atención sanitaria e xestión da IT, poñendo o foco na recuperación das persoas traballadoras e na coordinación entre administracións. Para iso, o compromiso pasa por unidades especializadas en trastornos musculoesqueléticos e saúde mental, circuitos de recuperación funcional, reforzo da atención primaria, simplificación de trámites...

E o terceiro eixe céntrase na coresponsabilidade de todos os actores implicados pero cunha cuestión que, para UGT, é fundamental, con pleno respecto aos dereitos das persoas traballadoras.

18 millóns de orzamento e a maiores o previsto polo Sergas

Este plan desenvolverase dende o

2026 ata o 2030, aberto nesta último ano a unha nova planificación e conta cun orzamento mínimo de 18 millóns de euros, destinado á prevención e benestar laboral. A maiores, as medidas sanitarias está previsto que se financien dentro dos plans do Sergas.

Para UGT, este é o punto de partida para construír un modelo moderno de benestar laboral que permita que as persoas traballadoras enfermen menos, se recuperen antes e se reincorporen mellor.

Haberá unha mesa galega permanente de coordinación operativa que velará polo cumprimento e desenvolvemento do Plan, así como unha comisión tripartita de seguimento e o observatorio galego de benestar laboral e IT.

Xa nun eido interno, este preacordo deberá seguir un proceso de ratificación nos órganos correspondente de UGT.

Finalmente, hai que aclarar que o

que hoxe se asina é un preacordo, que supón un avance substancial ao cambiar o enfoque inicial do que se partía e derivalo cara a prevención, a atención e o benestar laboral, e que deberá converterse en acordo cando se concreten as asignacións orzamentarias de 2027, polo tanto, a negociación continuará aberta.

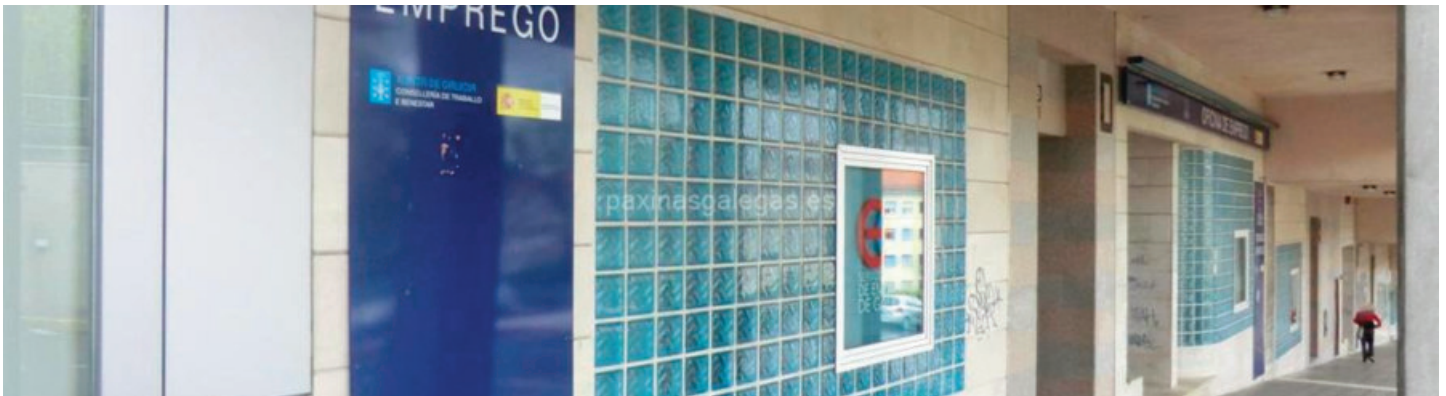
UGT estará vixiante

Dende UGT-Galicia comprometémonos a traballar e estar vixiantes sobre o cumprimento do acordado.

O Sindicato, co acordado hoxe, ratifícase en que a negociación e os acordos son o camiño para a mellora das condicións laborais e de vida das persoas traballadoras, o resto, o ruído e a confrontación estériles non conducen a nada. UGT aposta por un sindicalismo útil, responsable e centrado en obter resultados que redunden na mellora das condicións sociais e laboral dos traballadores e traballadoras galegas.

UGT SUBLIÑA QUE OS DATOS DE XULLO ACREDITAN A NECESIDADE E O ACERTO DO PROCESO DE REGULARIZACIÓN DE PERSOAS ESTRANXEIRAS E CONFIRMAN A FORTALEZA DO MERCADO DE TRABAJO

O emprego supera por primeira vez os 22,5 millóns de persoas ocupadas no Estado e as 1.135.950 en Galicia e o paro rexistrado, pese ao repunte puntual do mes, rexistra un mínimo nun mes de xullo da serie histórica



Redacción.- ..Os datos de paro rexistrado e afiliación á Seguridade Social correspondentes ao mes de xullo, publicados este martes, reflicten a fortaleza do noso mercado laboral e acreditan, ademais, que o proceso extraordinario de regularización de persoas estranxeiras levado a cabo en España era necesario. Lonxe de tensionar o mercado de traballo, a regularización contribuíu a aflorar emprego, a reforzar a afiliación e a dar dereitos por centos de miles de persoas que xa formaban parte da nosa sociedade e da nosa economía.

A afiliación á Seguridade Social aumenta en 12.916 persoas e o número de persoas ocupadas sitúase por primeira vez nos 1.135.950, a cifra máis alta de toda a serie histórica, en liña co que xa anticipou a última Enquisa de Poboación Activa.

En comparanza con hai un ano, o número de persoas afiliadas aumenta en 22.464, situando o ritmo interanual de creación de emprego no 2%, inferior ao case 3% do resto do Estado. Este dinamismo explícase, en boa medida, pola incorporación de persoas traballadoras estranxeiras: ao 30 de xullo, 262.475 persoas

regularizadas mediante o proceso extraordinario atopábanse xa en alta na Seguridade Social no conxunto do Estado, 11.301 en Galicia. O proceso pechouse o 30 de xuño con 1.174.978 solicitudes, das que máis de 600.000 foran xa admitidas a trámite, polo que os seus efectos positivos seguirán trasladándose á afiliación nos próximos meses.

Pola súa banda, o paro rexistrado aumenta en 1.554 persoas, ata situarse en 107.322, que segue sendo, en todo caso, a cifra máis baixa nun mes de xullo da serie histórica. Este incremento non reflicte destrución de

emprego algunha. Obedece, dun lado, a un efecto puramente administrativo derivado da propia regularización: moitas persoas, ao obter o seu permiso de traballo, inscríbense nos Servizos Públicos de Emprego en busca da súa primeira ocupación. E responde, doutro lado, ao comportamento estacional habitual deste mes en actividades como a educación, que perde afiliacións polo fin do curso escolar, ou o Sistema Especial de Traballadores Agrarios. Este mesmo efecto administrativo produciuse na regularización de 2005 e diluíuse por completo nos meses posteriores.

A calidade do emprego tampouco se resentiu: o 28,12% dos contratos asinados en xullo foron indefinidos, unha porcentaxe habitual neste mes e mesmo lixeiramente superior ao do mesmo mes do ano pasado, o que consolida os niveis de estabilidade alcanzados tras a reforma laboral. Non obstante, hai que subliñar que, neste indicador, Galicia segue a estar por debaixo do indicador que se rexistra a nivel do Estado, onde a porcentaxe sube ao 38,9, dez puntos por enriba.

En definitiva, os datos coñecidos hoxe confirman que o mercado laboral do noso país mantén unha evolución moi favorable, caracterizada por unha creación de emprego sostida e marcas históricas de afiliación, e demostran que o proceso de regularización era necesario e resultou benéfico para o conxunto do país: máis persoas traballando con plenos dereitos, máis cotizacións que fortalecen a Seguridade Social e menos economía mergullada. Estes resultados, que se suman aos recentemente reflectidos pola Enquisa de Poboación Activa, poñen de manifesto a solidez do mercado de traballo e a eficacia das reformas emprendidas nos últimos anos.

Este balance positivo acredita o carácter integrador do noso país, que dá dereitos e oportunidades a quen se incorpora á nosa sociedade respectando as súas leis, desde o respecto a todas as persoas con independencia de cal sexa a súa orixe. Precisamente por iso, ante os graves sucesos acaecidos este mes en Ceuta, a Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores expresa o seu pesar polas persoas que perderon a vida e traslada toda a súa solidariedade e o seu apoio a quen habita nas cidades autónomas de Ceuta e Melilla e, en especial, ás súas persoas traballadoras. O sindicato esixe

o pleno respecto aos dereitos humanos, á legalidade nacional e internacional e á integridade e soberanía do Estado.

Con todo, os bos resultados do mercado laboral non poden ser un punto de chegada, senón o impulso necesario para culminar as reformas pendentes e avanzar cara un modelo produtivo baseado no emprego de calidade, mellores salarios, unha maior produtividade e unha redución da xornada laboral.

A consolidación dun mercado de traballo de maior calidade esixe tamén avanzar naquelas reformas dirixidas a reforzar a protección das persoas traballadoras. Neste sentido, resulta prioritario abordar a regulación do despedimento para garantir unha protección efectiva fronte ao despedimento improcedente, adecuando a normativa española aos estándares da Carta Social Europea, que esixen unha reparación adecuada para as persoas afectadas.

Xunto co reforzo dos dereitos laborais, resulta prioritario un incremento dos salarios que permita ás persoas traballadoras recuperar poder de compra. A fortaleza que mostran o emprego e a actividade económica debe trasladarse de forma clara e expresa ás nóminas, e para iso é urxente abrir a negociación do VI Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva (AENC), que debe garantir subidas salariais que consoliden a recuperación do poder adquisitivo e reduzan as brechas retributivas entre sectores.

Neste sentido, UGT defende que o acordo incorpore unha referencia mínima de incremento salarial do 4% anual para o período 2026-2028, complementada con aumentos adicionais do 1%, 2% ou 3% nos convenios cuxos salarios medios sitúense por baixo do salario medio do conxunto da economía. O novo acordo debe garantir, ademais, que as subidas salariais cheguen de xeito efectivo ás persoas traballadoras, limitando o recurso ás cláusulas de absorción e compensación e estendendo as cláusulas de garantía salarial.

Para rematar, o aumento da inflación por encima da previsión utilizada para fixar a subida do 3,1% do Salario Mínimo Interprofesional para 2026 obriga a revisar a súa contía, conforme o artigo 27 do Estatuto dos Traballadores. En definitiva, apro-
veitar o bo momento do mercado la-

boral para culminar estas reformas é a mellor garantía para consolidar un crecemento máis xusto, sostible e compartido.

Radiografía desemprego en Galicia

Concretando os datos que se fan públicos hoxe, en Galicia o desemprego subiu en 1.554 persoas con respecto ao mes anterior (1,47%) e no Estado esta cifra tamén subiu, pero menos, un 0,85%. Pola contra, no ano, o desemprego diminuíu, en 536 persoas, un 0,5% menos, aínda que dun xeito moito menos incisivo que no resto do Estado, onde a baixada foi do 3,87%. Así, o número total de desempregados sitúase nesta Comunidade en 107.322 persoas.

Por idades, entre os menores de 25 anos, o desemprego tivo unha tendencia contraria ao resto de idades, baixa nun 0,07% no mes e sube nun 14,86% no ano.

Por sexos, no mes o desemprego sube en ambos, un 0,51% entre os homes e no caso das mulleres nun 2,14%. No ano sube o desemprego entre os homes, nun 0,14% pero baixa nun 0,93% nas mulleres. Dende UGT-Galicia alértase de que, en termos estruturais, as mulleres seguen a representar o 59,25% do total do desemprego en Galicia. O paro afecta a un total de 63.586 mulleres, fronte a 43.736 homes.

En canto aos sectores, o desemprego no mes sube en todos, salvo no primario. Así, baixa na agricultura e gandería, nun 3,41%, pero sube no 0,93% na industria; no 0,14% no sector da construción; o 1,39% no sector servizos; e medra o 4,58% entre o colectivo de sen emprego anterior.

No ano baixa en todos, excepto no grupo de sen emprego anterior. Así, diminúe un 6,45% no primario; o 2,60% na industria; o 7,17 na construción; o 1,70% nos servizos; e sube o 17,53% entre as persoas que non teñen un emprego anterior.

Territorialmente, o desemprego sube no mes en todas as provincias, nun 1,39% na Coruña, 1,90% en Lugo, 2,44% en Ourense e un 1,12% en Pontevedra. No ano a baixada foi do 0,14% na Coruña e do 2,53% en Pontevedra. Pola contra, sube no 3,37% en Lugo e o 1,72% en Ourense.

A REFORMA LABORAL FIXO POSIBLE QUE A PORCENTAXE DE CONTRATOS INDEFINIDOS ENTRE OS MOZOS PASASE DO 7,7% NO 2021 AO 29,6% NO 2025. UGT-GALICIA APOSTA POLO DIÁLOGO E CONCERTACIÓN PARA CHEGAR A NOVOS ACORDOS QUE MELLOREN O RESTO DAS VARIABLES

O 75,8% DOS MOZOS E MOZAS GALEGAS DE ENTRE 18 E 29 ANOS (62,7% DE ENTRE 18 E 34 ANOS) AÍND A VIVEN COS SEUS PAIS QUE EVITAN QUE AS TAXAS DE POBREZA SUBAN ATA OS 20 PUNTOS NESTA FRANXA DE IDADE

Os mozos e mozas galegas sofren unha fenda salarial de 18,3 puntos co conxunto de idades e de 13,6 puntos en relación co resto de mozos e mozas do Estado

Redacción.- Co gallo da celebración do Día internacional da Xuventude, que se conmemorará este mércores, 12 de agosto, UGT-Galicia fai pública unha radiografía do mercado laboral galego centrada nos máis mozos que amosa falta de oportunidades, a pesar de ter Galicia pouca poboación nesta franxa de idade, que se reflicte en taxas de actividade moi baixas, altos índices de desemprego, baixos salarios e, como consecuencia de todo o anterior e dos problemas para acceder a unha vivenda, baixísimas taxas de emancipación. Aínda que si hai unha variable que está a mellorar, a da temporalidade, grazas á reforma laboral que segue a dar os seus froitos e está a permitir que a contratación indefinida mellore tamén neste sector da poboación. Precisamente, UGT-Galicia considera que este é o camiño, o do diálogo e concertación para chegar a novos acordos que vaian na liña de mellora do mercado laboral en xeral e tamén de todo o que afecta aos máis mozos. E isto é algo que o Sindicato lle esixe tanto ao Goberno da Xunta como ao central.

Galicia segue perdendo poboación moza, a pesar do forte tirón dos mozos nados fóra que crecen nun 30,8% entre o 2011 e o 2025

A análise que se presenta hoxe, a radiografía da mocidade galega, comeza polo aspecto demográfico. E, nestes termos, as estatísticas indican que entre 2011 e 2025 a poboación de entre 15 e 29 anos baixou en Galicia un 11,5% pero cun comportamento totalmente desigual segundo o lugar de nacemento. Así, pola contra, a poboación nada no estranxeiro medra nun 30,8%, fronte a aqueles que naceron en Galicia ou noutra comunidade autónoma, neste caso diminuíron nun 17,3%.

En termos de representación, hai que subliñar que hai 25 anos a porcentaxe de poboación estranxeira entre a xuventude era do 6,8%; subiu ao 12% no 2011; e xa chegou ao 17,8% no 2025.

Galicia ten cada ano que pasa menos mozos e mozas (de 16 a 29 anos), cun peso cada vez menor no conxunto de idades. Hai dende o ano 2011 unha perda de 48.000 persoas que se enmarcan no rango de idades de entre 15 e 29 anos, o que, en termos relativos, supón unha perda do



11,5%, fronte ao conxunto de idades, onde a perda foi do 2,1%.

Se no IV trimestre de 2011 a mocidade tiña un peso sobre o total de idades do 16,1%, no IV trimestre de 2025 esta porcentaxe cae ao 14,2%. Hai en Galicia un total de 339.700 mozos e mozas (16-29 anos), segundo os datos da EPA do cuarto trimestre do ano 2025

Isto, inicialmente, podería levar a unha interpretación que resulta errónea. Ó existir menos poboación nesta franxa etaria as oportunidades no mercado laboral deberían ser máis e mellores pero isto non é así. Todo o contrario. Os máis mozos son o grupo diana das grandes eivas do mercado laboral galego.

Galicia está entre as 4 comunidades autónomas coa taxa de actividade xuvenil máis baixa do Estado, co 50,34%, fronte ó 53,74% de media ou datos como o de Cataluña, case dez puntos (9,5) por enriba da rexistrada en Galicia

De aquí conclúese un dos datos máis destacable e negativo da análise que hoxe se fai pública. Segundo os datos da EPA (dato do cuarto trimestre de 2025), Galicia rexistra a cuarta menor taxa de actividade no Estado entre a súa poboación máis nova (de 16 a 29 anos), sendo menor tan só en Cantabria, Andalucía e Asturias. Mentres a media do Estado é do 53,74%, esta Comunidade rexistra un 50,34%, moi por debaixo de autonomías como Cataluña, cun 59,9%.

A taxa de paro xuvenil sube en Galicia ata o 18,6%, moi afastada do 8,3% do conxunto de idades

Outro dos indicadores máis devastadores do mercado laboral galego é a taxa de paro entre os máis mozos, do 18,6%, fronte ao 8,3% que se rexistra no conxunto de idades. Unha análise máis polo miúdo por tramos de idade apunta a que canto máis se baixa en idade, máis se sube en taxa de desemprego. Chegando ao 28,6% no tramo de 16 a 24 anos.

A dependencia do sector servizos dos máis mozos é do 72,3%. UGT-Galicia alerta da falta de relevo xeracional no sector primario

Tomando como referencia os datos do primeiro trimestre do ano 2026 (coa clasificación CNAE 2025, cas modificacións introducidas), a análise por sectores apunta á gran dependencia do sector servizos na ocupación da mocidade, o 72,3% (do 71,6% no total de idades). Dos datos adxuntos, tamén se deduce a falta de relevo xeracional no sector primario no que a ocupación na mocidade é moi baixa, 3,7%

Case o 28% dos mozos traballan a tempo parcial, 14 puntos por enriba do conxunto de idades. Pero a parcialidade chega aos 43,3 puntos no grupo de 16 a 24 anos

A parcialidade tamén tinge o mercado laboral dos máis mozos en Galicia. De feito, o 27,7% da mocidade traballa a tempo parcial, 13,9 puntos máis que o conxunto de

idades.

A parcialidade faise máis evidente no grupo de 16 a 24 anos, subindo ata o 43,3%. De feito, de toda a poboación con contrato a tempo parcial, case a cuarta parte, un 23,5% son persoas de entre 16 e 29 anos, cando a poboación ocupada de 16 a 29 anos sobre o conxunto de idades representa tan só o 11,7%. Ademais, de toda a poboación ocupada con xornada a tempo completo, tan só un 9,8% é poboación nova.

Aínda que a reforma laboral continúa a dar os seus froitos, a temporalidade, aínda que mellora, segue a afectar máis aos mozos e mozas. Se o 13% de toda a poboación asalariada é menor de 30 anos, de toda a poboación asalariada con contrato temporal, un 28,7% son mozos e na duración indefinida tan só representan o 10,5%. Dos 125.800 asalariados e asalariadas menores de 30 anos, o 28,8% teñen contratos temporais, o 12,9% no conxunto de idades.

Evolutivamente, a reforma laboral deixou a súa pegada. Se no 2021 a taxa de temporalidade entre os mozos galegos era de 61,2%, no cuarto trimestre de 2025 esta situábase en 28,8%, unha diminución moi significativa, de 32,4 puntos.

A reforma laboral pretende recuperar un futuro digno para a xuventude. No 2021 o 7,7% dos contratos rexistrados entre os mozos eran indefinidos, no 2025 a porcentaxe sobe ata o 29,6%

Grazas á reforma laboral, cos datos de contratación rexistrada no SEPE no ano 2025, compróbase un claro reponte da contratación de modalidade indefinida, especialmente significativa no caso dos menores de 30 anos. Así, neste colectivo, se no 2021 tan só o 7,7% dos contratos eran indefinidos, no 2025 a porcentaxe elevouse ao 29,6% dos 276.595 contratos rexistrados. Unha mellora substancial.

A fenda salarial para os menores en Galicia (de 25 a 34 anos) é de 18,3 puntos, en relación ao conxunto de idades, e de 13,6 en relación ao mesmo grupo de idade no resto do Estado

Unha das consecuencias máis evidentes destas variables son os baixos salarios. Isto trae consigo importantes brechas dos mozos galegos en relación ao conxunto de idades pero tamén dos mozos galegos en relación cos mozos do resto do Estado.

As cifras están aí, son referidas ao ano 2024, último dato dispoñible e de recente

publicación, e a fonte é a Enquisa anual de estrutura salarial. No conxunto do Estado as persoas de entre 25 e 34 anos cobraron no 2024 ao ano de media 25.103,30 euros, fronte aos 21.697,55 que percibiu a mocidade galega deste mesmo grupo de idade, o que supón unha brecha dun 13,6%. Isto quere dicir que, en materia salarial, se a mocidade do conxunto do Estado están en peores condicións que o conxunto de idades, en Galicia esta situación aínda se agudiza máis.

E cal é o balance en materia salarial da situación da mocidade galega en relación co resto de idades en Galicia? Pois tamén moi negativo. Como xa se indicaba en parágrafos precedentes, a mocidade galega (25-34 anos) percibe ao ano de media 21.697,55 euros, mentres que no conxunto de idades esta cifra ascende aos 26.547,27 euros. Isto trasládase nunha brecha do 18,3%.

O 75,8% dos mozos e mozas galegas (18 a 29 anos) aínda vive cos seus pais. O acceso a unha vivenda digna, máis necesario que nunca para garantir a equidade interxeneracional

De todo o analizado anteriormente, ao que lle hai que sumar as dificultades para o acceso a unha vivenda digna, derívanse, evidentemente, dificultades para a emancipación dos mozos e mozas galegos. Así, segundo datos de elaboración propia en base aos que facilita o IGE (Enquisa estrutural de fogares), o 75,9% dos mozos e mozas galegas de entre 18 a 29 anos aínda vive cos seus pais, porcentaxe que sube ata o 89,3% na franxa de 18 a 24 anos. Tamén é moi significativo o dato de que tan só o 5,4% de todos os fogares de Galicia están compostos na súa totalidade por persoas menores de 35 anos.

Os proxenitores son os que están a mitigar as taxas de pobreza dos máis mozos

Precisamente, son os pais, a súa cobertura, a que está a mitigar, en moitos casos, a taxa de pobreza nesta franxa de idade. Segundo o IGE, con datos de 2024, a taxa de risco de pobreza entre a poboación de 18 a 34 anos era de 15,98 puntos. Esta reducíase aos 13,25 puntos se os mozos ou mozas vivían cos seus pais e elevábase aos 20,59 puntos no caso de estar emancipados.

A resignación non é unha opción. Traballando, hai posibilidades de mellora do mercado laboral xuvenil, e así o están a demostrar varias das medidas froito do diálogo

social como a reforma laboral, o Estatuto do bolseiro ou as subas do SMI

Un ano máis, este 12 de agosto, e todos os días do ano, hai que denunciar que os mozos e mozas galegas soportan dun xeito máis incisivo que o conxunto de idades as lacras do mercado laboral galego, desemprego, baixas taxas de actividade, baixos salarios, precariedade e grandes dificultades para acceder a unha vivenda digna que lles permita emanciparse e afrontar un proxecto de futuro sólido e sostible. Non obstante, UGT-Galicia insiste en que a resignación non é unha opción e hai posibilidades de mellora, como así o está a demostrar a reforma laboral, froito do diálogo social, que está a dar os seus resultados no conxunto de idades diminuindo a temporalidade e tamén entre os máis mozos. Así, como xa se apuntaba en parágrafos precedentes, se no 2021 o 7,7% dos contratos rexistrados entre os mozos eran indefinidos, no 2025 este indicador sobe ata o 29,6%. Grazas á reforma laboral.

Por todo isto, UGT-Galicia apela ao diálogo social, tanto a nivel estatal como en Galicia, para seguir abrindo vías de traballo que permitan chegar a acordos que vaian na mesma liña para mellorar as taxas de emprego, a actividade dos máis mozos, os seus salarios e medidas que muden dunha vez por todas o mercado inmobiliario deste país co fin de permitir o acceso a unha vivenda digna. O que demostran as estatísticas é que as políticas de emprego que se viñeron desenvolvendo non foron suficientes e non conseguiron reverter un mercado laboral xa mancado que tivo que afrontar con moitas dificultades as crises que se sucederon nos últimos anos, aínda máis entre os máis mozos.

En relación cos baixos salarios, é necesario estar vixiantes coa aplicación dos Acordos de Negociación Colectiva e seguir traballando para que o SMI acade o 60% do salario medio que marca a Carta Social Europea.

No relativo ao desemprego, resulta evidente que urxen Políticas Activas de Emprego, das que ten competencia a Xunta, realmente eficaces e personalizadas en función das necesidades particulares das persoas desempregadas e artellar medidas que permitan achegar xa as necesidades do eido empresarial cos plans formativos en todos os niveis.

Paralelamente, é imprescindible que se adopten as medidas para reducir o subemprego (esencialmente, tempo parcial involuntario e posible abuso dos fixos discontinuos), que constitúe a principal causa dos reducidos ingresos que obteñen miles de persoas traballadoras e, por tanto, da pobreza laboral.

UGT SERVICIOS PÚBLICOS RECLAMA UNHA REVISIÓN DO MODELO DE PROMOCIÓN INTERNA TRAS UN PROCESO CON SÓ UN 2,7 % DE APROBADOS

Redacción.- UGT Servicios Públicos reclamou unha revisión profunda do actual sistema de promoción interna na Administración da Seguridade Social ao considerar que o modelo presenta importantes deficiencias e non está a cumprir a súa finalidade: favorecer o desenvolvemento profesional do persoal, garantir a remuda xeracional e reforzar unha Administración que debe afrontar o envellecemento dos

seus cadros de persoal e unha xestión cada vez máis complexa.

O sindicato sostén que os resultados do último proceso de promoción interna ao Corpo de Xestión da Seguridade Social son un claro síntoma de que o sistema necesita cambios. Das 995 prazas, unicamente 27 cubríronse, o que supón unha porcentaxe de aprobados do 2,71%.

Para UGT Servicios Públicos, estas cifras non poden explicarse unicamente polo nivel de esixencia das probas ou polo esforzo das persoas aspirantes. A verdadeira cuestión é se o deseño do proceso selectivo responde o obxectivo para o que foi creado ou se, pola contra, está a dificultar o acceso á promoción de profesionais con experiencia, capacitación e un firme compromiso co servizo público.

FOLGA NA HOSTALERÍA DA PROVINCIA DA CORUÑA O DÍA 12

Os sindicatos solicitaron a mediación do Consello Galego de Relacións Laborais que terá lugar o día 11

Redacción.- UGT, xunto con CCOO e CIG, convocan folga na hostalería da provincia da Coruña o día 12 de agosto.

Chégase a esta situación ante o bloqueo da negociación do convenio colectivo por parte da patronal do sector, así o explicou Juan Manuel Carreira (FeSMC).

Xa vai ano e medio da finalización do convenio e os traballadores e traballadoras están a sufrir salarios conxelados dende o 1 de xaneiro de 2025 e a isto hai que engadir a actitude belixerante por parte dos empresarios que insisten en recortar dereitos xa recoñecidos.

A folga vai afectar a toda a actividade relacionada coa comida, bebida lecer e descanso, é dicir, restaurantes, hoteis, bares ou discotecas... Un sector que na provincia aglutina ao redor de 28.000 persoas.

Sector precarizado

Trátase dun sector altamente precarizado, con horarios complexos e salarios baixos, por exemplo, un camareiro no nivel máis alto pode ter un salario neto de 1.086 euros.

Por iso, insístease na urxencia de que a patronal se sente a negociar condicións salariais e laborais dignas e que este diálogo se afronte con seriedade e rigor, non se pode pretender dilatar no tempo o proceso para evitar pagar os atrasos, entre outras cuestións.

Precisamente, neste contexto, o pasado mércores UGT, xunto cos outros sindicatos convocantes, solicitaron a mediación do Consello Galego de Relacións Laborais para tratar de desbloquear o conflito. Acto que terá lugar o día 11.

Non obstante, mentres tanto a folga segue adiante, á espera do que suceda o 11, e os actos preparatorios con-

tinúan con asembleas e reparto nos centros de traballo de material informativo sobre esta convocatoria e sobre a situación real dos traballadores e traballadoras do sector. Ademais, o propio día da folga están convocadas varias concentracións fronte aos principais hoteis das cidades afectadas.

FOLGA
HOSTALARÍA
(BARES, RESTAURANTES, HOTEIS, PUBS...)
DA PROVINCIA DA CORUÑA
MÉRcores
12 DE AGOSTO

10.30 HOTEL EUROSTAR ATLANTICO
12.00 NH COLLECTION A CORUÑA -FINISTERRE.
13.30 MELIÁ MARÍA PITA.
16.00 HOTEL RIAZOR.
17.30 HOTEL HESPERIA A CORUÑA.

CCOO servicios
CIG Confederación Intersindical Galega
UGT
FeSMC Celicia

UGT LOGRA IMPORTANTES MELLORAS COA FIRMA DO III PLAN DE IGUALDADE DE SAMAÍN

O novo acordo incorpora avances en conciliación, formación e promoción profesional, alén de reforzar as medidas de igualdade e protección do persoal

Redacción.- UGT asinou o III Plan de Igualdade de Samaín, un acordo froito do traballo de negociación que permitirá seguir avanzando na igualdade de oportunidades entre mulleres e homes dentro da empresa. O novo plan incorpora melloras concretas en materia de conciliación, corresponsabilidade, formación e promoción profesional, alén de consolidar medidas dirixidas a garantir contornos de traballo máis igualitarias e libres de discriminación.

Entre as principais novidades destaca a ampliación ata os 16 anos da idade de fillas e fillos para poder acollerse á adaptación ou redución de xornada por garda legal. Así mesmo, créase unha bolsa de oito horas retribuídas ao ano para o acompañamento a consultas médicas de persoas maiores dependen-

tes ata segundo grao e amplíase de dous a tres anos a excedencia por coidado de persoas dependentes, mantendo a reserva do posto durante os primeiros dezaoito meses.

O Plan tamén introduce avances en materia de formación e desenvolvemento profesional. Entre eles, facilitarase o acceso das traballadoras con categoría de limpadora aos cursos de traballo en altura impartidos nos seus centros, impulsaranse accións de reciclaxe profesional para quen se reincorpore tras unha baixa, un permiso de conciliación ou unha excedencia de longa duración, e reforzase a promoción interna, priorizando a cobertura de vacantes con persoal do persoal antes de recorrer á contratación externa.

Alén destas melloras, o III Plan de Igualdade contempla medidas en ámbitos como a igualdade nos procesos de selección e promoción, a igualdade retributiva, a saúde laboral con perspectiva de xénero, a prevención do acoso sexual e por razón de sexo, a protección das traballadoras vítimas de violencia de xénero e o impulso dunha comunicación inclusiva.

Desde UGT valoramos moi positivamente a firma deste acordo, que supón un paso adiante na ampliación de dereitos e na mellora das condicións laborais do persoal. O seguinte reto será garantir que todas as persoas traballadoras coñezan estas medidas, poidan exercer os novos dereitos que incorpora o Plan e asegúrese a súa correcta aplicación en todos os centros de traballo.

UGT APOIA AO PERSOAL DO XIMNASIO D10 E RECLAMA MEDIDAS PARA PROTEXER AOS TRABALLADORES AFECTADOS POLO CONCURSO DE ACREDORES

Redacción.- FeSMC-UGT Lugo quere poñer en valor o traballo de asesoramento, representación e acompañamento que está a realizar co persoal do ximnasio D10 de Lugo desde o inicio do procedemento concursal, sendo a única organización sindical que estivo ao lado dos traballadores durante todo este proceso.

Tal e como recolle a información publicada por El Progreso, o centro conta con 27 traballadores, dos cales a empresa adjudicataria unicamente subrogará a cinco, o que supoñerá o despedimento de 22 persoas. Desde UGT lamentamos profundamente esta situación polo grave impacto laboral e social que terá para as familias afectadas.

Co obxectivo de minimizar as consecuencias destes despedimentos, FeSMC-UGT Lugo trasladou ao administrador concursal a proposta de crear unha bolsa de emprego preferente, de xeito que a nova empresa recorra en primeiro lugar aos traballadores despedidos cando se produzan futuras necesidades de contratación. Consideramos que esta medida facilitaría a súa reincorporación ao mercado laboral e permitiría aproveitar a experiencia e profesionalidade dun cadro de persoal que prestou servizo durante anos.

En canto á situación económica dos traballadores, a empresa mantén pendente o abono dunha nómina e media, ao que haberá que sumar as nóminas correspondentes a xullo e agosto, tal e como confirmou o propio administrador concursal. Esta circunstancia xera unha enorme incerteza entre o persoal, especialmente tendo en conta que o FOGASA unicamente garante o abono dun máximo de catro mensualidades, dentro dos límites establecidos pola lexislación vixente, o que deixaría cobertura unicamente ata mediados do mes de setembro.

Desde FeSMC-UGT Lugo tamén solicitamos ao administrador concursal que certifique canto antes a débeda salarial acumulada cos traballadores, co fin de axilizar os trámites necesarios e paliar, na medida do posible, a difícil situación económica que atravesan as familias afectadas.

Así mesmo, desde FeSMC-UGT Lugo estamos a estudar todas as vías legais para defender os dereitos do persoal. Consideramos que os traballadores non poden ser quen pague as consecuencias dunha



xestión empresarial que desembocou nesta situación. Por iso, UGT defenderá que os traballadores afectados poidan percibir unha indemnización superior á mínima legal de 20 días por ano traballado, cun máximo de 12 mensualidades, explorando todas as posibilidades que permita o procedemento concursal para lograr a maior compensación posible.

Desde FeSMC UGT Lugo esiximos que se respecten escrupulosamente os dereitos laborais e económicos de todo o persoal e reiteramos o noso compromiso de seguir acompañando aos traballadores durante todo o procedemento, defendendo tanto a cobranza das cantidades debidas como a procura de solucións que favorezan a súa reincorporación ao mercado laboral canto antes.

UGT ALERTA DE QUE A SINISTRALIDADE LABORAL NON SE DETÉN PESE AO PERÍODO VACACIONAL

O sindicato denuncia que, aínda que comeza agosto e moitas persoas están de vacacións, as mortes no traballo continúan producíndose sen que ningún poña remedio

Redacción.- O verán de 2025, segundo a AEMET, foi o máis cálido desde que hai rexistros. Segundo os datos do Ministerio de Sanidade, en 2025 morreron 3.832 persoas por complicacións derivadas das altas temperaturas. Ademais, estes datos confirman que, por cada día en que se produce un episodio de onda de calor, a mortalidade incrementase, de media, en tres falecementos.

Con todo, en canto aos accidentes laborais ocasionados por esta causa, existe un claro e perigoso infrarecoñecemento, xa que durante 2025 declaráronse só 229 accidentes con baixa durante a xornada laboral debidos á calor e a insolación, dos que cinco foron mortais. Ademais, declaráronse 102 accidentes con baixa en xornada debidos aos efectos das temperaturas extremas, a luz e a radiación, dos que dous foron graves.

Estes datos, aínda que supoñen un aumento respecto aos rexistrados en 2024, cando se contabilizaron 103 accidentes de traballo con baixa durante a xornada laboral por calor e insolación, dos cales un resultou mortal, poñen de manifesto o escaso recoñecemento deste tipo de accidentes e a conseguinte falta de adopción das medidas de protección que require a situación climática á que están expostas as persoas traballadoras. En 2026 os datos apuntan a que a mortalidade por altas temperaturas será aínda maior.

Segundo os datos estatísticos de accidentes de traballo publicados polo Ministerio de Traballo e Economía Social, en 2025 producíronse 1.182.809 accidentes de traballo. Deles, 771 foron mortais, o que supón 62 falecementos menos que en 2024 e un descenso do 7,4%. Desagregando esta cifra, obsérvase que 613 producíronse durante a xornada laboral e 158 foron accidentes in itinere.

Máis de 700 persoas falecidas en accidente laboral cada ano é unha cifra que obriga á sociedade para actuar fronte á sinistralidade laboral e esixe unha adecuación normativa aos riscos do século XXI. O Consello de Ministros declarou 2026 como

o Ano da Seguridade e Saúde no Traballo, e esta iniciativa debería traducirse na aprobación de medidas contundentes que consigan unha redución significativa da sinistralidade, así como en campañas de sensibilización, investigación e implantación de figuras que fomenten a prevención entre o conxunto da poboación traballadora, tamén nas pemes, onde existen maiores dificultades para integrar unha cultura preventiva eficaz.

Segundo os datos, 80.522 accidentes de traballo con baixa en xornada producíronse en centros de traballo con menos de nove persoas traballadoras; deles, 147 foron mortais. Pola súa banda, as empresas de entre 10 e 25 persoas traballadoras rexistraron 88.963 accidentes con baixa en xornada, dos que 116 foron mortais. A creación da figura do Axente Territorial estatal, que xa existe nalgúns comunidades autónomas, axudaría, sen dúbida, ás pequenas —e moi pequenas— empresas a mellorar a detección e a prevención dos riscos laborais nos seus centros de traballo.

A principal causa dos accidentes de traballo con baixa ocorridos durante a xornada laboral foron os golpes contra obxectos, con 152.653 casos, mentres que os infartos e derrames cerebrais seguen sendo a primeira causa de morte, con 265 accidentes mortais. Os datos poñen de manifesto un claro incumprimento sistemático da obriga de realizar avaliacións de riscos nas empresas: en 193.372 accidentes con baixa ocorridos durante a xornada laboral —o que supón o 35% dos casos— non se realizara a avaliación de riscos obrigatoria. Destes accidentes nos que non existía avaliación de riscos, 182 foron mortais.

Urxe actualizar a Lei de Prevención de Riscos Laborais para adaptala ás novas realidades do mundo do traballo, fortemente influído polas transicións demográfica, climática e



dixital, que están a afectar á saúde mental das persoas traballadoras e que, en numerosas ocasións, acaban derivando nunha baixa por incapacidade temporal (IT), cando poderían evitarse se a avaliación de riscos e a implantación de medidas preventivas fosen eficaces.

O texto acordado entre o Goberno, UGT e CCOO para a modificación da Lei de Prevención de Riscos Laborais, que debería chegar ao Congreso en breve, recolle as actualizacións necesarias para protexer a saúde e a vida das persoas traballadoras, tal e como recoñeceu o ditame do Consello Económico e Social o pasado 27 de xullo.

Desde UGT propónse, ademais, que se dote de maiores recursos á Inspección de Traballo para aumentar o número de visitas aos centros de traballo sen necesidade de que exista unha denuncia previa por parte das persoas traballadoras, que, en moitas ocasións, debido ao medo a ser despedidas, non chegan a interpoñela, co que a súa saúde e a súa vida continúan en risco.

É necesario que as empresas invistan en prevención de riscos laborais e cumpran coa normativa. Este cambio de enfoque supoñería, sen dúbida, un triplo beneficio: para a propia empresa, para as persoas traballadoras e para a sociedade no seu conxunto.

A deterioración da saúde chega tamén aos centros de traballo. Cunha política de prevención real e adaptada aos retos do século XXI poderemos mellorar a saúde do tecido produtivo do noso país e a das persoas traballadoras que forman parte del.