



Galicia

Diario dixital da UGT de Galicia

GALICIA
LABORAL

ISSN 1989-3299

Nº 874 Semana do 4 ao 10 de outubro de 2021

LOITA
polo TEU
ÚNETE*UGT-Galicia reclama uns Orzamentos que teñan en conta ás persoas traballadoras e, especialmente, ás máis vulnerables*

O EMPREGO ESTABLE DEBE SER A BASE PARA CONSOLIDAR A RECUPERACIÓN

O Sindicato alerta que, un mes máis, mulleres e mozos son os sectores máis vulnerables

Redacción.- Os últimos datos do paro reflicten a necesidade de consolidar a melloría na actividade e o emprego, froito do aumento da poboación vacinada e a atenuación do número de contaxios pola COVID-19. Ante iso, UGT-Galicia pídelles ós gobernos, central e autonómico, que actúen de forma urxente, pensando nas persoas traballadoras, reflectindo que a saída da crise, efectivamente, asentarse sobre bases máis equilibradas e xustas tanto económica como socialmente. Non hai que esquecer que, se queremos conseguir un crecemento económico inclusivo e sostible, a longo prazo, este debe basearse ineludiblemente na xeración de emprego de calidade. Iso esixe a derogación dunha vez por todas da reforma laboral de 2012.

Mellor dotación dos SEPE e das políticas activas de emprego

UGT-Galicia considera necesario que tanto os Orzamentos xerais do Estado como os de Galicia teñan en conta estas necesidades. Demándase unha mellora na dotación de recursos do Servizo Público de Emprego, minguados tras anos e anos de recortes. O SEPE debe converterse no punto de apoio das empresas para solicitar empregados aptos para as súas necesidades de contratación. Tamén urxe contar cun impulso decidido ás políticas activas de emprego, necesarias para acabar coas altas cifras de paro, especialmente de longa duración, e coa precariedade que, de maneira estrutural, reinan no noso mercado laboral.

O SEPE debe converterse no punto de apoio das empresas para solicitar empregados aptos para as súas necesidades de contratación.

Implementar xa os Next Generation EU, incentivando a transformación do tecido produtivo cara un modelo con emprego de máis calidade



Igualmente, os fondos europeos Next Generation EU deben ser implementados, canto antes, de maneira eficiente e transparente para impulsar proxectos que beneficien ao conxunto da poboación, incentivando a necesaria transformación do tecido produtivo cara a un modelo que permita xerar emprego de calidade, con salarios dignos e contratos estables, á vez que loitar contra os retos tecnolóxicos e ambientais aos que nos enfrontamos como sociedade.

Tamén é preciso mellorar o escudo social, empezando pola protección por desemprego, e continuando polo mantemento dos ERTE mentres sexan necesarios.

Baixando ó terreo das estatísticas, estas reflicten que en Galicia no mes o paro incrementouse nun 1,18%, en 1.790 persoas, evolución marcada, de seguro, polo fin da temporada estival e das contratacións eventuais propias desta e que evidencian, unha vez máis, a forte temporalidade e estacionalidade do mercado laboral galego. Esta evolución é contraria ó que sucede no resto do Estado onde o paro baixa nun 2,28%, en 76.113 persoas.

Interanualmente, o paro baixa en ambos contextos dun xeito similar, nun 13,32% en Galicia e nun 13,73% no Estado. Non obstante, ó analizar a evolución interanual hai que ter en conta os diferentes contextos sanitarios nos que se fai a mesma. A situación actual está marcada polo avance da vacinación e a mellora da situación sanitaria, o que, evidentemente, fixo mellorar a actividade económica.

Así, sitúase o número total de desempregados en Galicia no mes de setembro de 2021 en 153.054.

En canto ós máis mozos, os menores de 25 anos, o paro medra dun xeito moi acusado nun 10,8%, por enriba do resto de idades, e no ano cae nun 34,14%. Unha evolución tamén moito máis acusada pero lóxica na temporada estival marcada pola contratación de mozos e mozas para cubrir empregos eventuais propios do verán.

Por sexos, o desemprego aumenta

Continúa na páxina seguinte...



XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE CULTURA, EDUCACIÓN
E ORDENACIÓN UNIVERSITARIA

...vén de páxina anterior.

dun xeito máis acusado entre as mulleres, nun 1,6% e nun 0,6% entre os homes. Aquí amósase como as mulleres soportar un maior grado de terciarización na súa ocupación, sufrindo máis a estacionalidade e precariedade. No ano, a contracción do desemprego beneficia máis ós homes, cunha caída do 16,11%, que no caso das mulleres baixa ata o 11,29%.

As mulleres representan case o 60% do desemprego

En termos estruturais, as mulleres representan o 59,2% do total do desemprego en Galicia, 90.678 mulleres en paro, fronte a 62.376 homes.

Por sectores, o paro aumenta nos servizos, nun 1,86%, e entre o colectivo de sen

emprego anterior, nun 1,77%. Pola contra, diminúe na construción, un 1,49%, no primario, un 1,12% e na industria, nun 0,98%. No ano o desemprego baixa en todos, destacando o caso dos servizos cunha baixada en termos absolutos de 14.142 persoas.

En termos provinciais, todos os territorios teñen a mesma evolución, destacando o forte aumento no mes na provincia de Lugo, cun 3,9% máis de desemprego. Na que menor aumento se da é a de Pontevedra, un 0,1%.

No ano a contracción é forte en todas as provincias, cunha caída máis contundente na de Coruña, dun 14,33% e en Lugo, do 14,09%.

En termos de contratación, en setembro realizáronse 96.615 contratos pero tan só o 8,71% foron indefinidos. UGT-Galicia reitera a súa denuncia do forte peso da contratación temporal porque, ademais, obsérvase

que o groso dos movementos danse nesta modalidade.

A afiliación á Seguridade Social sitúase en Galicia en 1.034.229, caendo no mes nun 0,5%, cando no resto do Estado aumenta nun 0,29%.

A taxa de cobertura en agosto 2021 por desemprego (último dato dispoñible) sitúase no 62,8%. As persoas beneficiarias de prestacións de desemprego son 87.594. Destas, 40.844, o 46,6%, son beneficiarias de prestacións contributivas, o resto, dependen de prestacións de carácter asistencial, moito máis desfavorables.

10.190 persoas en ERTE en Galicia, 5.601 mulleres. A pandemia no eido laboral afecta máis ás mulleres

No relativo ós ERTE, remata setembro con 9.842 persoas en ERTE (10.190 de media no mes).

A UXP RECLAMOU NO DÍA INTERNACIONAL DAS PERSOAS MAIORES MÁIS E MELLORES SERVIZOS SANITARIOS E SOCIAIS

Redacción.- O pasado día 1, co gallo da celebración do Día internacional das persoas maiores, a UXP (Unión de Xubilados e Pensionistas) de UGT-Galicia convocou na Coruña, fronte á Delegación do Goberno, unha concentración e fixeron entrega dun escrito no que se poñían de manifesto as reivindicacións e demandas deste colectivo.

Aínda que o acordo de pensións, ratificado no marco do diálogo social, foi unha boa nova, xa que recolle as principais reivindicacións do Sindicato (revalorización anual segundo o IPC, eliminación do factor de sustentabilidade e a eliminación dos gastos impropios que agora serán asumidos nos Orzamentos Xerais do Estado), sen embargo, de cara ó futuro próximo hai eivas sobre as que hai que seguir traballando e compre corrixir, como a brecha de xénero e que non exista ningunha pensión por baixo do limiar da pobreza.

Nesta concentración e no escrito entregado á Delegación do Goberno a UXP tamén reclamou que se aumente o gasto sanitario para a implantación de políticas públicas en materia de promoción da saúde, co fin de garantir un envellecemento activo, e que se continúe protexendo ás persoas maiores fronte ós efectos da COVID-19.

Tamén urxe unha mellora da capa-



cidade de resposta do sistema de atención á dependencia e que se poña enriba da mesa un plan de choque para culminar a implantación do sistema de atención ás persoas dependentes.

As políticas públicas deben garantir

o exercicio efectivo dos dereitos á vez que promover a redistribución da riqueza porque, sen iso, as desigualdades económicas e sociais trasládanse á vellez, como sucede coas brechas de xénero, no traballo, pensións e coidados.

JOSÉ ANTONIO GÓMEZ AVOGA POR MANTER OS INVESTIMENTOS PÚBLICOS PARA UNHA SAÍDA XUSTA DA CRISE E CENTRAR O FOCO NO EMPREGO DE CALIDADE E NA INDUSTRIA

Redacción.- Este martes, na sede de UGT-Galicia, os secretarios xerais do Sindicato e do PSdeG mantiveron unha xuntanza na que analizaron a situación actual que vive Galicia, tanto dende un punto de vista social, como laboral e económico, e achegaron unha serie de propostas e demandas.

Tras a xuntanza, ambos mantiveron un encontro cos medios no que lles achegaron o contido desa reunión no que Gómez destacou o cambio de paradigma que supuxo esta crise en materia de investimento público que hai que consolidar e, nalgúns eidos, incluso, intensificar, para garantir un estado de benestar forte que non deixe a ninguén atrás e garanta unha sociedade cohesionada e unha saída xusta da crise.

Neste senso, os fondos Next Generation son unha boa oportunidade que hai que saber aproveitar e ó respecto, José Antonio Gómez insistiu na necesidade de que sexan xestionados coa máxima transparencia dentro dun marco de diálogo social activo no que teñan participación os axentes sociais. No contexto destes fondos, demandou que os proxectos industriais que se poñan enriba da mesa se visualicen, que non queden en meros "globos sonda" porque a industria está obrigada a ser o motor de futuro.

Precisamente, un dos eixos da xuntanza

mantida o martes foi a análise da situación industrial de Galicia, respecto á cal ambos manifestaron a súa profunda preocupación con conflitos de gran calado abertos como Vestas, Alcoa, Ence, Alú Ibérica... que preocupan enormemente e que obrigan a que tanto a Xunta

como o Goberno central traballen conxuntamente para darlles resposta porque son moitos os empregos que están en xogo. Ademais, empregos de calidade, con salarios dignos que tanto precisa a nosa Comunidade que neste último mes, ademais de amosar un mal comportamento en materia de emprego, contrario ó do resto do Estado, amosou, un mes máis, uns altos índices de precariedade con nove de cada dez contratos de carácter temporal. Por iso, o sector industrial é fundamental para garantir o mantemento e creación de emprego de calidade.

José Antonio Gómez fixo fincapé na necesidade de manter o investimento público para non caer nos erros da crise anterior. Só



con investimento público poden garantirse políticas públicas de cara á cohesión social e o desenvolvemento industrial

Nesta liña, manifestou que chegou o momento dun gran pacto de país pola industria e pola enerxía, un gran pacto en defensa duns servizos públicos e sociais de calidade, que tan necesarios se amosaron nesta crise e que tantas eivas están a amosar por falta de investimento en Galicia en áreas como a atención primaria ou a dependencia, e todo isto ten que ter un reflexo claro nas contas públicas de cara ó vindeiro exercicio, tanto nas de Galicia como nas do Estado.

Alejandro Paleo continúa a súa peregrinación en bicicleta cara Dinamarca para levar á sede central de Vestas as demandas dos traballadores de Viveiro

OS TRABALLADORES DE VESTAS PÍDENLLE Á EMPRESA QUE SE IMPLIQUE NA MESA INDUSTRIAL NA BUSCA DA CONTINUIDADE DA PRODUCCIÓN

Redacción.- A loita dos traballadores de Vestas pola continuidade da produción na factoría de Viveiro continúa. Este martes tivo lugar en Santiago a primeira convocatoria da mesa industrial na que os representantes dos traballadores coincidiron coa Xunta e Goberno central na necesidade de garantir a continuidade dunha factoría que é rentable e nunca presentou problemas.

Non obstante, a dirección de Vestas, que tamén estivo na mesa, negouse a paralizar o contador do ERE, mentres a mesa busca unha saída, e evitou comprometerse co futuro da fábrica eólica da Mariña. Só falan de minimizar o impacto do ERE, o que, segundo entende o presidente do Comité, David Mariño (UGT), significaría garantir un número mínimo de recolocacións pero non garantir o 100% da produción na factoría de

Viveiro. Paralelamente á mesa industrial, os traballadores mobilizáronse en Santiago e este xoves participaron na xuntanza coa empresa relativa ó proceso de negociación do ERE, na que esta reiterou a súa intención de seguir adiante co Expediente e obviou calquera compromiso de futuro. O próximo martes está programada unha nova xuntanza da mesa industrial e estúdase a posibilidade doutra mobilización.

Mentres tanto, o traballador de Vestas Alejandro Paleo continúa coa súa "misión diplomática" na súa peregrinación en bicicleta rumbo a Dinamarca, onde está a sede cen-



tral de Vestas, co apoio dunha caravana de dous compañeiros máis para prestarlle a interendencia necesaria, co fin de facerlle chegar á dirección da multinacional as reivindicacións dos traballadores.

MANIFESTACIÓN NA CORUÑA CONTRA O ERE NO BANCO SABADELL

Redacción.- Este mércores produciéronse paros parciais (cun seguimento do 85% do persoal) e concentracións de protesta dos traballadores e traballadoras do Banco Sabadell en toda España, en Galicia na Coruña. O berro unánime do persoal escoitou con claridade: Non ao ERE! Non ao peche de 496 oficinas! Nin un só despedimento forzoso!

En menos dun mes, 1.730 persoas pódense ver afectadas por despedimentos masivos. Moitos destes 1.730 compañeiros e compañeiras, son os mesmos que durante as súas carreiras profesionais recibiron felicitacións e recoñecementos dos seus superiores por un traballo ben feito. Serán os mesmos que, durante o último ano e medio, e en plena pandemia, ofreceron un servizo esencial á sociedade, cubrindo os servizos mínimos en primeira liña, a posición de maior risco; celebrar xornadas maratonianas para satisfacer as esixencias de cada momento; sen mirar cara a outro lado ou descoidando as súas tarefas a pesar das dificultades.

FeSMC rexeita os despedimentos salvas que a empresa puxo sobre a mesa. e, ademais, denuncia:

Que a decisión se teña tomado cando recentemente saíron 1.800 compañeiros

nun plan de saídas voluntarias, cando nos dicían que non prevían máis saídas e que aínda quedan moitos departamentos por recolocar.

Que o Banco avoga por un excedente de man de obra mentres se xacta de contratar a 200 novos talentos.

Que apalanque a manobra en cifras de 2020 e 2021, anos de pandemia e que a pesar diso declarou un incremento interanual dos beneficios durante o primeiro semestre do ano do 51,5%, ata alcanzar os 200 millóns de euros.

Nas reunións presentáronse moitas alternativas aos despedimentos e as únicas respostas que recibimos foron: o rexeitamento sistemático a cada unha das opcións que se propuxo, e a formulación de condicións insultantes para os traballadores e as traballadoras.

O persoal de Banco Sabadell non merece que cada vez que unha empresa non alcanza os resultados esperados, como consecuencia da mala xestión dos seus conselleiros, páguese con recortes



e despedimentos, mentres que os responsables vanse con indemnizacións millonarias. Os responsables teñen nomes e apelidos: queremos que o presidente, Josep Oliu, o seu conselleiro delegado, César González-Bo, o director xeneral Miquel Montes -o xefe do desgaste de TSB- e toda a xunta directiva escoíteno: Non aos despedimentos!

UGT CELEBRA EN VIGO O XXV ENCONTRO SINDICAL DA MULLER BAIXO O LEMA “25 ANOS DE REIVINDICACIÓN DA MULLER TRABALLADORA”

Redacción.- UGT-Vigo celebrou este xoves o XXV Encontro sindical da muller, nesta edición, baixo o lema “25 anos de reivindicación da muller traballadora”.

Neste encontro, que se desenvolve en colaboración con CCOO-Vigo e co Concello de Vigo, participaron, entre outros, o secretario xeral de UGT-Vigo, Ernesto Fontanes, no acto de apertura, así como, unha representación do propio Concello.

De seguido, desenvolvéronse dúas ponencias de debate. A primeira, na que interviu a vicesecretaría xeral confederal de UGT, Cristina Antoñanzas, analizou os efectos producidos pola Covid no eido laboral feminino. Ó respecto afirmou que a situación da pandemia puxo en evidencia e ensanchou a brecha de xénero existente, aumentando a porcentaxe de traballadores pobres, especialmente mulleres. Pero tamén demostrou o deficiente funcionamento dos servizos sociais, provocando a desprotección dos colectivos máis vulnera-

bles.

Antoñanzas afirmou que é preciso fortalecer os servizos públicos, especialmente os sanitarios e os sociais.

A segunda, da que formou parte Paula Alves, xirou ó redor de como potenciar a participación e promoción das mulleres nas empresas a través dos plans de igualdade.

Para rematar, projectouse un vídeo baixo o título “Valorar os XXV anos das xornadas sindicais das mulleres”.

Tras o cal, Trinidad Campos, a secre-



taria de Igualdade de UGT-Galicia procedeu á clausura das xornadas.

MANIFESTACIÓN ESTE DOMINGO EN NOIA E FOLGA O LUNS DOS TRABALLADORES DE SERVIA (LOUSAME) POLO FUTURO DA PLANTA DE RESIDUOS

Redacción.- Os traballadores e traballadoras da planta de tratamento de residuos de Servia (Lousame) convocaron unha manifestación para este domingo, día 10, en Noia e protagonizarán unha xornada de folga o luns, día 11, para defender a continuidade do modelo de reciclaxe desta planta.

Os case 200 traballadores e traballadoras da planta viven con incertidume o

seu futuro laboral. A concesión remata no 2023 e a mancomunidade Serra do Barbanz aínda non realizou ningún trámite para iniciar o proceso que de luz á viabilidade futura da planta.

Actualmente, a planta da servizo ós concellos de Ames, Lousame, Carnota, Muros, Noia e Porto do Son.



UGT-FICA VIGO REXEITA A ACTITUDE DE FRIGOLOURO E SERVICARNE ANTE O ANUNCIO DE RECURSO DA SENTENZA QUE OS CONDENA POR USO FRAUDULENTO NA CONTRATACIÓN

Redacción.- Este mércores coñeceu-se que Frigolouro e Serivcarne anunciaron a presentación de recurso á sentenza do pasado día 17 de setembro emitida polo xulgado do social Nº 2 de Vigo onde se deixa ben claro que a utilización da figura dos “falsos autónomos” era totalmente ilegal.

Dende UGT-FICA Vigo lamentamos

que Frigolouro e Serivcarne continúen con este procedemento xudicial, demostrando así a súa falla de compromiso cunhas relacións laborais que deberían ser as propias do século XXI, onde non caben este tipo de prácticas abusivas que foron utilizadas como mero mecanismo de precarización das condicións das persoas traballadoras.

Para UGT-FICA Vigo, o camiño acertado que debería de tomar Frigolouro é o de pechar este capítulo pouco edificante do cal participou, ó igual que o conxunto das empresas cárnicas do noso país, e deixar que as traballadoras e traballadores afectados por esta ilegalidade poidan por fin restituír e resarcir todos os dereitos que lles foron pisoteados.

UGT REXEITA UNHA SUBA SALARIAL QUE AFONDA NA PERDA DE PODER ADQUISITIVO DOS EMPREGADOS PÚBLICOS

Redacción.- UGT Servizos Públicos rexeitou a proposta do Goberno de subir o salario dos empregados públicos un 2% en 2022. Esta cifra sumiría aos empregados públicos nunha nova perda de poder adquisitivo, que se sumaría á que experimentaron en 2021. No mes de setembro o IPC inter-anual disparouse ata o 4%, mentres que se limitou a un 0,9% a subida.

Á saída da Reunión da Mesa Xeral de Negociación das Administracións Públicas que se celebrou esta mañá, Isabel Araque, secretaria de Acción Sindical de UGT Servizos Públicos, denunciou: “as empregadas e os empregados públicos non podemos seguir perdendo poder adquisitivo e un 2% condenaríanos un ano máis a sufrir diminucións na nosa capacidade de compra”.

A responsable sindical sinalou que desde UGT cren que “o Goberno debe recoñecer, como o fixo a cidadanía, o papel esencial que desempeñamos as empregadas e empregados públicos, máis aínda cando as previsións de alza do PIB para 2022 son máis que halagüeñas, sobre o

5,9%”.

UGT Servizos Públicos afeou as formas nas que o Goberno realizou esta convocatoria, con urxencia e sen dar a oportunidade de negociar realmente. Neste sentido, lamentaron que o Executivo desperdiciase a oportunidade de falar e, tal vez, chegar a acordos sobre cuestións fundamentais para avanzar na modernización dos servizos públicos para convertelos nos que a sociedade demanda.

Aínda que mantén a súa reivindicación de eliminar a taxa de reposición de efectivos, o sindicato valorou positivamente que o Goberno dese un primeiro paso para abordar o problema do emprego nas administracións. A Lei Xeral de Orzamentos elevará a taxa de reposición ordinaria ao 110% e ao 120% en sectores prioritarios, o que permitirá a creación de emprego público



neto. UGT Servizos Públicos, con todo, volveu a pedir un plan integral de recursos humanos, que vaia máis aló de fixar unha taxa anual de reposición. É hora de dar unha solución ao problema do envellecemento dos cadros de persoal e de contemplar medidas como a xubilación parcial. En opinión da organización sindical, só cunha política de emprego público valente atallárase a desproporcionada temporalidade e avanzárase cara aos servizos públicos que a cidadanía precisa.

TRABALLOS DECENTES PARA AS TRABALLADORAS E OS TRABALLADORES DAS PLATAFORMAS DIXITAIS

Redacción.- UGT, con motivo do Día Mundial do Traballo Decente, únese á campaña da Confederación Europea de Sindicatos (CES) que este ano se centra en esixir que se respecten os dereitos das persoas traballadoras das plataformas dixitais.

Estas plataformas aproveítanse das lagoas legais para obter grandes beneficios mediante a explotación laboral. Tratan aos seus traballadores como autónomos, cando non o son; fomentan a competencia entre eles para que ofrezan o seu traballo á baixa; e fan un uso abusivo da subcontratación.

Así, dereitos laborais como gozar de vacacións e permisos, quedarse na casa cando se está enfermo, a protección contra accidentes laborais ou un salario por hora decente non é posible para moitos traballadores e traballadoras de plataformas dixitais. Algo inxusto non só para eles, senón para a maioría das empresas que cumpren coas normas e para o propio erario público. Ao tratar aos seus traballadores como autónomos as plataformas dixitais eluden o pago de cotizacións á Seguridade Social e o pago de impostos, o que repercute no conxunto da sociedade.

En España, a Lei Rider, acordada no marco do diálogo social, e que entrou en vigor o pasado 12 de agosto, obriga ás plataformas dixitais de repartición a tratar aos seus repartidores como traballadores por conta allea. Unha lei pioneira, que supón un avance e que obriga a todas as empresas

a informar á representación dos traballadores das regras en que se basean os algoritmos que afectan ás condicións de traballo a fin de evitar rumbos discriminatorios.

Con todo, UGT considera que esta lei queda curta e debe estenderse ao conxunto das plataformas dixitais, polo que insta ó Goberno a regular este modelo de negocio que no noso país afecta a sectores tan sensibles como a prestación de coidados ou servizos domésticos.

Doutra banda, fronte aos intentos das plataformas de repartición de tentar burlar a norma, o sindicato continuará denunciando ante a Inspección de Traballo e Seguridade Social este tipo de actuacións.

É necesaria unha lexislación europea

O movemento sindical europeo e o propio Parlamento Europeo demandan tamén unha lexislación para regular o traballo nas plataformas dixitais e que os seus empregados e empregadas teñan un trato xusto.

Pero Uber e outras Plataformas están a presionar con forza para que se cre un novo "terceiro status" entre traballador e autónomo. Queren unha lei á súa medida que lles permita seguir explotando aos seus traballadores/as. Algo que non se pode consentir.

A CES reclama: acabar cos falsos autónomos destas plataformas; facer

que sexan as Plataformas quen presente probas, non os traballadores (hoxe en día é o traballador quen debe demostrar que é un falso autónomo); acabar cos sesgos nos algoritmos que organizan o traballo e as condicións de emprego, que poden ser fonte de discriminación; e establecer un sistema de control e sanción se se producen discriminacións nas condicións ou na organización do traballo por parte destas plataformas. Ademais, esixe que as Plataformas sigan as mesmas normas e convenios colectivos que outras empresas do seu sector.

Campaña da CSI: "Crear empregos xustos"

A Confederación Sindical Internacional propuxo este ano un lema máis xenérico: "Crear empregos xustos". E é que por mor da pandemia estímase que se perderon uns 200 millóns de empregos, na súa maioría de mulleres.

A CSI insta ós gobernos de todo o mundo a que o emprego sexa a prioridade fundamental, pero non calquera emprego, senón un que impulse a seguridade económica e a xustiza social.

Demanda a creación duns 575 millóns de postos de traballo e a formalización do emprego informal para o ano 2030, en cumprimento do obxectivo de desenvolvemento sostible 8, contemplado na Axenda 2030 para o Desenvolvemento Sostible.

MÁIS QUE AXUDAS Ó ALUGUER É NECESARIO UN CAMBIO RADICAL NAS POLÍTICAS DE EMPREGO

Redacción.- RUGE, Revolución Uxetista, valora a nova axuda ao alugueiro de 250 euros para mozas e mozos anunciada polo Goberno, así como o anuncio de fomentar as vivendas de protección social e que, por fin, desenvólvese unha Lei de Venda.

A organización xuvenil de UGT advirte, con todo, de que detrás de anuncios como estes adoita haber unha letra pequena aínda por concretar, onde radicará ou non a efectividade destas iniciativas.

RUGE considera que este tipo de propostas deben estar incluídas nun plan estratéxico que mellore de maneira profunda

a vida das persoas mozas, algo que pasa obrigatoriamente por mellorar a súa situación laboral posto que este tipo de anuncios non adoitan ter finalmente ningún impacto positivo real sobre a problemática da emancipación xuvenil.

Os mozos de UGT lembran que só o 35,5% dos mozos entre 18 e 34 anos está emancipado e que a idade media de emancipación cada vez prolóngase máis situándose nos 29,5 anos. Por iso, insisten en que este "bono novo" debe supoñer un complemento ou axuda á emancipación xuvenil, sen esquecer que para cambiar esta situación a prioridade do Go-



verno debe ser desenvolver unha revolución en materia de emprego xuvenil que reverta os niveis de desemprego e erradique a precariedade laboral xuvenil establecendo salarios dignos e proporcionando certeza e estabilidade laboral.

AS EMPRESAS DE MÁIS DE 250 TRABALLADORES TEÑEN QUE IMPULSAR PLANS DE IGUALDADE LGTBI

UGT presenta un estudo sobre a protección laboral das persoas LGTBI na negociación colectiva, que denuncia que só 3 de cada 10 convenios teñen cláusulas que protexen ás persoas deste colectivo

Redacción.- O estudo, baixo o título: “As persoas LGTBI na negociación colectiva. Análise da protección laboral das persoas LGTBI na negociación colectiva en España”, foi presentado polo vicesecretario xeral de Política Sindical de UGT, Mariano Hoya, e o responsable da área Confederal LGTBI, Toño Abad, e analiza as cláusulas en materia de igualdade, prevención e eliminación da discriminación por motivo de orientación sexual e identidade de xénero na negociación colectiva.

Neste sentido, Mariano Hoya reclamou a necesidade de que “se introduza nas empresas de máis de 250 traballadores a obrigação de ter plans de igualdade LGTBI que lles protexan e que se desenvolvan a través de regulamentos que establezan o contido e o alcance das medidas propostas. As persoas teñen dereito a ser quen é e manifestarse como son en todos os aspectos da súa vida e en todos os ámbitos en que esta se desenvolve”, considerou. “O respecto á dignidade das persoas no ámbito laboral é un obxectivo que non pode quedar nun plano secundario. A negociación colectiva non incorporou aínda a eliminación da discriminación por razón de orientación sexual e identidade de xénero nos centros de traballo como un obxectivo para desenvolver no seu articulado”.

Por iso, esixiu que “todos os convenios colectivos contemplen cláusulas de igualdade e avancen en materia de igualdade de trato e oportunidades e de non discriminación e, en ocasións, para iso é necesario que a lexislación favoreza a incorporación

destes valores nos convenios colectivos, co obxectivo de garantir unhas relacións laborais máis igualitarias”.

Pola súa banda, Toño Abad, reflectiu algúns dos datos importantes do estudo. “Só 3 de cada 10 convenios analizados (estudamos preto de 1200 convenios colectivos aprobados durante 2020 e primeira parte de 2021) teñen cláusulas que se refiran ás persoas LGTBI. É dicir, o 70% dos convenios colectivos non protexen ás persoas LGTBI. E cando hai cláusulas, son moi xenéricas e practicamente sen aplicación ou son cláusulas xenerais antidiscriminatorias, disposicións xenéricas que son en realidade unha declaración de intencións sen aplicación práctica”.

Ademais, sinalou que “para as persoas trans a realidade é moito máis preocupante e alarmante. Da totalidade de convenios colectivos que analizamos, ningún ten cláusulas que se refiran ás persoas trans no emprego, á súa protección ou ás súas necesidades específicas. É dicir, as persoas trans están totalmente desprotexidas na negociación colectiva”.

Toño Abad resaltou tamén algúns datos da primeira parte do estudo, baseada nunha enquisa realizada pola área LGTBI de UGT sobre a situación das persoas LGTBI na contorna laboral. O estudo, titulado “Cara a centros de traballo inclusivos: a discriminación das persoas LGTBI no ámbito laboral en España” reflicte que “o 90% das persoas LGTBI consideraron un inconveniente ser LGTBI á hora de atopar

emprego, o 86% considera necesario ocultar a súa orientación sexual e tres de cada catro persoas tiveron medo a revelar a súa orientación no traballo”.

Ademais, “o 40% das persoas trans foron rexeitadas en entrevistas por prexuízos. A iso habería que sumar a cantidade de persoas trans que non se presentan para non ser discriminadas, humilladas ou maltratadas no proceso de selección”.

Por todo iso, considerou a negociación da lei trans e LGTBI como un “momento histórico para reverter esta situación. Recibimos o borrador de lei que pretende tramitar o Goberno e temos que mostrar o noso profundo desacordo por varios motivos: para a elaboración da lei, a pesar de que regula unha importante materia laboral que vai afectar a miles de traballadores e traballadoras LGTBI, non se consultou aos sindicatos, máis aló dos trámites de consulta pública nos que evidentemente podemos intervir como calquera cidadán ou cidadá; e a materia laboral que pretende regular a lei, e que quere modificar, é absolutamente dispositiva, con formulismos xeneralistas e totalmente cargados de voluntariedade que, en teoría, están moi ben nun texto, pero que na práctica é imposible de aplicar e menos de esixir o seu cumprimento”.

Desta forma, esixiu ao Goberno que “convoque unha mesa de diálogo social para negociar o contido da lei, polo menos na súa materia laboral; e que introduza nas empresas de máis de 250 traballadores a obrigação de ter plans de igualdade que protexan os dereitos das persoas LGTBI”.

POR UN TELETRABALLO CORRESPONSABLE

Redacción.- O Servizo de Estudos da Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores elaborou o estudo “Teletraballo e Corresponsabilidade” sobre o exponencial incremento do teletraballo por mor da pandemia e o seu desigual impacto de xénero, unha análise pormenorizada do sindicato achega o impacto do traballo a distancia baixo unha visión de xénero centrada na corresponsabilidade, achegando perspectivas territoriais (estatal, autonómica e internacional), sectoriais e a nivel de empresa. Trátase do primeiro estudo con estas características realizado en España e demostra, en primeiro lugar, como o teletraballo en pandemia perpetuou os roles de xénero preestablecidos, investindo a tendencia de máis dunha década, na que o tra-

ballo a distancia era unha modalidade cunha maior presenza masculina.

De maneira que, cando o teletraballo explota en España como consecuencia do coronavirus, o número de mulleres que pasa a situación de teletraballo dobra ao dos homes, con especial incidencia nos rangos de idade entre 25 e 54 anos. De feito, en 2020, o número de mulleres teletraballando excede, por primeira vez na historia, ao de homes (un 50,31% do total).

Entre as súas conclusións destaca ademais que o teletraballo en pandemia supuxo un grave retroceso en termos de corresponsabilidade. Ou, dito doutro xeito: o teletraballo non mellora en por si a corres-



pensabilidade. UGT aposta por usar as ferramentas dispoñibles para investir esta tendencia negativa e considera que a forma máis efectiva corresponde á Negociación Colectiva, de forma que considera imprescindible a implantación de modelos de teletraballo corresponsable por medio da Negociación Colectiva e o Diálogo Social, achegando consellos e recomendacións e un cadro explicativo a modo de guía rápida.

É PRIORITARIO ACTUAR CONTRA O ACOSO SEXUAL E O ACOSO SEXISTA A TRAVÉS DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Redacción.- A Vicesecretaria Xeral de UGT, Cristina Antoñanzas, interveu na xornada: “Prevención e actuación fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo no ámbito laboral”, organizada polo Instituto das mulleres e o Ministerio de Igualdade, onde destacou que o acoso sexual e o acoso sexista é un fenómeno habitual, normalizado e moi estendido que é escasamente sancionado e, en moitas ocasións, non chega a denunciarse”.

Cristina Antoñanzas subliñou que “as vítimas teñen grandes dificultades para comunicar o problema, e aínda máis para denuncialo como consecuencia da escasa sensibilización social, o medo ao despedimento ou ao illamento laboral, a dificultade para conseguir probas ou as insuficientes canles de denuncia e protección ás vítimas”.

“As resolucións xudiciais de condena son escasas”, explicou, “e a protección penal ten lugar só en casos moi graves de acoso sexual. Ademais, o acoso por razón de sexo non se atopa recollido no Código penal; regulación que consideramos que debería incluírse no mesmo e que inexplicablemente non ten o mesmo tratamento que o acoso sexual no marco penal da nosa lexislación”.

Antoñanzas sinalou que “en España, non contamos con datos oficiais sobre acoso sexual e acoso por razón de sexo no traballo, por iso, é necesario arbitrar os mecanismos para a recompilación de datos, incluídos os casos deste tipo de acoso a través das novas tecnoloxías, para loitar contra as formas de violencia no traballo e atallar ditas condutas canto antes naquelas ocupacións nas que as mulleres están especialmente expostas como ocorre co traballo doméstico ou as traballadoras máis afectadas pola precariedade laboral”.

“Neste sentido reivindicamos a ratificación do Convenio 189 da OIT, sobre as traballadoras e os traballadores domésticos, e o 190, sobre a violencia e o acoso, e consideramos imprescindible poñer en marcha políticas activas eficaces que preveñan e combatan calquera forma de violencia contra as mulleres, así como a necesidade urxente de establecer un tratamento normativo integral contra a violencia de xénero no que se recolla tamén o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo”.

Tomar medidas no marco do diálogo social

“No marco do diálogo social, é fundamental adoptar medidas para previr e combater a violencia, e en concreto o acoso sexual e o acoso sexista no traballo -prestando especial atención ao uso das novas tecnoloxías- mediante actuacións de sensibilización e a través da implantación nas empresas mediante a Negociación Colectiva de protocolos de actuación nos que se recollan procedementos eficaces, transparentes e confidenciais para xestionar as denuncias, así como sancións duras e disuasorias para os agresores, e apoio ás empresas e os sindicatos para que elaboren plans de acción a fin de aplicar todas estas medidas. Todo iso, co financiamento adecuado”.

“Hai que lembrar que a Lei de Igualdade de 2007 recolle a prevención dos devanditos comportamentos como unha das materias para incluír obrigatoriamente nos diagnósticos dos plans de igualdade e a obriga das empresas de establecer medidas dirixidas a previr e evitar este tipo de violencia. Ademais, o Regulamento de Plans de Igualdade establece detalladamente a obriga de incluír na negociación dos plans de igualdade os protocolos fronte ao acoso sexual e por razón de sexo”, finalizou.

A RECUPERACIÓN ECONÓMICA DEBE PROMOVER UN DESENVOLVEMENTO SOSTIBLE, INCLUSIVO E DEMOCRÁTICO

Redacción.- O secretario de Relacións Internacionais de UGT, Jesús Gallego, reclamouno durante unhas xornadas de cooperación, onde asegurou a participación e liderado das organizacións de traballadores e traballadoras nos procesos de diálogo e construción social.

Neste sentido, demandou impulsar o desenvolvemento económico “asentado sobre os piares do traballo decente, a xustiza social, o consumo responsable, a igualdade de trato e oportunidades entre homes e mulleres e sobre os principios democráticos”.

Jesús Gallego realizou estas declaracións durante a xornada sobre cooperación organizada pola Coordinadora de Organizacións para o Desenvolvemento, onde sinalou que “temos a oportunidade de dotarnos de ferramentas para levar a cabo unha cooperación transformadora, cunha nova lei de cooperación, cun novo Plan director e ante todo cuns orzamentos adecuados que se orienten ao obxectivo de

alcanzar o 0,7% de PIB”, asegurou.

Ademais, manifestou que a Axencia Española de Cooperación Internacional para o Desenvolvemento (AECID) “ten un papel central como instrumento da política de cooperación internacional, e para iso debe someterse a unha profunda reforma onde se dote de recursos humanos, orzamento e estratexia para a cooperación do século XXI”.

Para o secretario de Relacións Internacionais de UGT, a solidariedade “é parte indisoluble do proceso de desenvolvemento humano. Entendemos os procesos de desenvolvemento necesariamente ancorados na solidariedade a todos os niveis (entre clases, entre países, entre xeracións, entre homes e mulleres...) e na mutua colaboración”.

Unha solidariedade e cooperación ao desenvolvemento que, como considerou, “debe contribuír coa loita contra a pobreza e a desigualdade no mundo a través da de-



fensa dos dereitos laborais e liberdades sindicais nos países en desenvolvemento, mediante o apoio e fortalecemento das organizacións de traballadoras e traballadores para a súa transformación en actores líderes e relevantes do desenvolvemento nas súas sociedades”.

Ademais, reclamou “reforzar o principio de “non deixar a ninguén atrás” que promove a Axenda 2030, chegando ás persoas máis vulnerables que sofren os maiores déficits de dereitos humanos e coa promoción activa da diminución de brechas de discriminación, exclusión e desigualdade”.