



Galicia

GALICIA

LABORAL

Diario dixital da UGT de Galicia

LOITA polo TEU
ÚNETE

ISSN 1989-3299

Nº 887 Semana do 10 ó 16 de xaneiro de 2022

2022, AUMENTO DE SALARIOS E AVANZAR NOS TEMAS PENDENTES DA REFORMA LABORAL

Redacción.- O secretario xeral de UGT, Pepe Álvarez, expuxo os tres obxectivos fundamentais do sindicato para este novo ano: aumento xeneralizado dos salarios, impulso do emprego coa derogación da segunda parte da reforma laboral do PP e unha mellora dos servizos públicos, coa implantación dos fondos de reconstrución da UE

Desta forma, durante un encontro informativo cos medios de comunicación, sinalou que “a inflación está desbocada. O prezo da enerxía está polas nubes. Non se pode mirar cara a outro lado porque isto repercute sobre os salarios. É imprescindible que as nóminas suban no noso país”.

Unha subida dos soldos que “vai a favor da economía e do emprego. CEOE ten que sentar a negociar o novo Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva (AENC) que conteña o incremento dos salarios. Se non o fai, aumentará a conflitividade nas empresas. De momento, non poñemos unha cifra encima da mesa. O que si temos claro é que non se pode perder poder adquisitivo. O aumento de salarios ten que ter relación coa inflación e podemos dar unha marxe, se hai cláusula de revisión salarial, á hipotética baixada da inflación. As persoas non poden deixar de poñer a calefacción no inverno porque estean a perder poder adquisitivo”.

Ademais, os salarios públicos deben subir tamén. “O Salario Mínimo Interprofesional (SMI) debería subir a 1.000 euros xa o 1 de xaneiro. Non o fixo pola intensidade á que nos sometemos en decembro nos procesos de negociación, pero non imos esperar máis. Se alguén ten unha estratexia pensada para que o SMI entre nunha vía parecida á do ano pasado e non se aprobe de maneira inminente, atopará unha resposta contundente por parte de UGT. Hai un compromiso do Goberno para que o salario mínimo suba a 1.000 euros de maneira inmediata e cobrarse desde o 1 de xaneiro. O Executivo debe constituir a comisión que elabore e acorde o aumento do SMI para 2022 e 2023 xa, co fin de situarnos nos 1.063 euros ao final da lexislatura. O SMI crea emprego, sen dúbida. Se hai máis diñeiro para os traballadores, hai máis posibilidades de consumir e aumentar o emprego.

Se non hai unha resposta do Goberno, teremos que propoñer mobilizacións”.

Non aprobar no Parlamento a reforma laboral é ir en contra das persoas

Un emprego que tamén debe aumentar grazas ao acordo de reforma laboral pactado nos últimos días do mes de decembro e que “debe proseguir nunha segunda fase para derogar o resto das reformas laborais do PP. A reforma á que chegamos é unha reforma positiva, nalgúns aspectos moi positiva. En relación á negociación colectiva, recuperamos todo o que perderamos. Respecto á contratación, hai un cambio substancial coa situación que había antes, xa que agora hai 3 modalidades de contratación: formación, indefinido e temporal”.

Neste sentido, afirmou que “esta reforma ten que cambiar a situación do mercado de traballo e que o contrato indefinido sexa o xeneral neste país. O Parlamento ten que aprobar unha reforma que está acordada cos axentes sociais. Non debería haber nin emendas a este acordo, porque máis coñecementos que puxemos os que estamos de primeira man no mercado laboral non van ter”.

En calquera caso, asegurou que “imos seguir negociando a derogación da segunda parte da reforma laboral do PP. Os despedimentos hai que causalizalos e hai que subir o seu prezo, restaurando os 45 días para os despedimentos improcedentes; hai que recuperar a tramitación previa dos ERE por parte das administracións públicas; implementar un sistema que dea esperanza aos mozos e mulleres do noso país, que levan anos e anos rotando con contratos temporais continuos; aumentar os recursos da Inspección de Traballo; e poñer freo ás empresas multiservizos. Non aprobar este paquete de reformas é ir contra as necesidades das persoas”.

Fortalecer o modelo produtivo e os servizos públicos



Para o secretario xeral de UGT, “España está a perder unha oportunidade para tratar os problemas de fondo. O clima de axitación política é moi triste. É imprescindible recuperar o consenso, os grandes acordos, aproveitar a gran oportunidade que son os fondos de reconstrución como elementos craves para os cidadáns. Hai que pensar nas persoas e recuperar os consensos para cambiar o modelo produtivo, actualizar as empresas, impulsar a I+D+i e mellorar os servizos públicos”.

Desta forma, asegurou a necesidade de “crecer desde a recadación fiscal. Continuamos lonxe de Europa nesta materia. Poderíamos recadar 50.000 millóns de euros máis se estivéssemos na media da eurozona. É importante reforzar a Axencia Tributaria para evitar a fraude. En España hai 54 empregados na Axencia Tributaria por cada 100.000 habitantes, cando en Alemaña hai 132 empregados. Hai que recadar máis”.

Ademais, para Pepe Álvarez, 2022 “é o ano do investimento dos fondos europeos. Nós cumprimos. O acordo da reforma laboral e de pensións fixémoslo en tempo e forma. Agora trátase de que os distintos gobernos de España e as empresas fagan o resto do traballo, un investimento transparente e impecable cara á mellora da nosa economía. Necesitamos máis participación sindical na planificación e xestión destes fondos, que teñen que servir para mellorar o equilibrio territorial no noso país e impulsar uns servizos públicos eficaces e sostibles”.



XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE CULTURA, EDUCACIÓN E ORDENACIÓN UNIVERSITARIA

UGT-FICA VIGO NON VALORARÁ AQUELAS OFERTAS QUE NON MANTEÑAN O EMPREGO EN BARRERAS

Redacción.- Este xoves foi presentado o concurso voluntario de acredores por parte de H.J. Barreras, solicitando a venda da unidade produtiva antes do proceso de liquidación da compañía. Esta información e a relativa ás distintas ofertas que hai enriba da mesa foron compartidas nunha xuntanza o propio xoves co Comité de empresa.

As ofertas presentadas por Gondan, Armon ou Marina Meridional no eido social van

dende unha oferta que prevé a continuidade de preto de 20 traballadores a outras dúas que apostan polo mantemento do conxunto do cadro de persoal.

En canto ás instalacións, dúas delas só prevén a parte concesional e outra aposta por manter os talleres emprazados nos terreos privados.

UGT-FICA considera que se está no inicio dun camiño que non será fácil e que

obrigará a manter a garda ben alta. Non obstante, hai que valorar que se teñan ofertas que aposten polo mantemento do emprego, tal e como o Sindicato defendeu dende o comezo deste proceso.

A partir de agora UGT-FICA, unha vez coñecidas as ofertas, pasará a analizarlas e a compartilas coas administracións, xa que estas teñen que xogar un papel importante para apuntalar unha saída sólida ó proceso.

OS TRABALLADORES E TRABALLADORAS DE BOSCH EN VIGO MOBILÍZANSE PARA DENUNCIAR A MODIFICACIÓN SUBSTANCIAL DAS SÚAS CONDICIÓNS LABORAIS

Redacción.- O pasado venres, día 7, os traballadores e traballadoras de Bosh en Vigo concentráronse ás portas da empresa para denunciar a actitude da súa dirección.

Esta pretende, sen previa negociación coa representación sindical, impoñer cambios substanciais nas condicións laborais do seu cadro de persoal que afectan, sobre todo, a aspectos de carácter económico pero

tamén a outros relativos á conciliación da vida laboral e persoal.

Os traballadores e traballadoras de Bosh Vigo din un basta xa a este tipo de prácticas empresariais e demandan, ante todo, un traballo digno e con dereitos.



OS EMPREGADOS E EMPREGADAS DE ILUNION QUE TRABALLAN PARA LEAR EN PORRIÑO E VIGO DENUNCIAN A PRECARIIDADE QUE ESTÁN A SUFRIR

Redacción.- Os empregados e empregadas de Ilunion que traballan para as plantas de Lear en Porriño e Vigo concentráronse este xoves ante ambos centros para denunciar a precariedade laboral que están a sufrir tanto a nivel salarial como nas propias condicións de traballo no día a día.

Os traballadores e traballadoras de Ilunion denuncian a pasividade e silencio, tanto da propia dirección de Ilunion como de Lear, ante esta situación e a imposibilidade de abrir calquera cauce de diálogo que puidese ir encamiñado a buscarlle unha solución ó conflito e á precariedade que están a vivir os traballadores e traballadoras.



Os traballadores e traballadoras do servizo de limpeza do Hospital de Pontevedra denuncian a ruptura da negociación do convenio

Redacción.- Os traballadores e traballadoras do servizo de limpeza do Complexo Hospitalario de Pontevedra concentráronse o mércores e xoves desta semana fronte ó Provincial para denunciar a ruptura da negociación do convenio colectivo coa empresa Acciona.

Dende FeSMC denuncian a actitude intransixente da empresa e demandan un convenio digno xa para os traballadores e traballadoras.

Por todo isto, e para facer fincapé nas súas demandas, están previstas novas concentracións os días 18 e 20.



A COMISIÓN DE CENTRO DO CHUAC CONVOCA PARA O 20 UNHA MANIFESTACIÓN POLAS RÚAS DA CORUÑA PARA DEMANDAR CONDICIÓN LABORAIS DIGNAS E MÁIS PERSOAL

Redacción.- Para o vindeiro xoves, día 20, a Comisión de centro do CHUAC convoca unha manifestación, que sairá ás 19 horas da Casa do Mar na Coruña, para rematar no Obelisco, co fin de demandar condicións dignas para todos os traballadores e traballadoras deste complexo hospitalario e que se dote ós centros de máis persoal.

Os representantes da Comisión de centro do CHUAC, da que UGT Servizos Públicos forma parte, afirman que a hora dos aplausos rematou e que chegou o momento de dotar ós centros de máis persoal, que se cubran as vacantes e que se remate xa dunha vez co déficit histórico de persoal que ven acumulando o CHUAC e que a pandemia fixo moi evidente.

Denunciaron situacións como as instalacións de urxencias saturadas, pasillos ateigados, o que resulta denigrante tanto para os doentes como para os traballadores. De feito, semanalmente xa se veñen realizando concentracións fronte ás portas de urxencias para denunciar esta situación.

Durante os momentos máis críticos da pandemia os traballadores e traballadoras do CHUAC fixeron un sobreesforzo, dobrando quendas, renunciando ó desfrute de licenzas... pero chegou o momento de dotar dunha organización seria e eficaz ó centro que pasa, ineludiblemente, pola dotación de máis persoal, porque sen traballadores non hai sanidade e sen persoal córrese risco vital.



MANIFESTACIÓN
NA CORUÑA XOVES 20 DE XANEIRO
ÁS 19:00 H.
SAÍDA CASA DO MAR → REMATE OBELISCO
SEN PERSOAL NON HAI SANIDADE
MÁS PERSOAL PARA A SANIDADE
SEN PERSOAL RISCO VITAL
URXENCIAS COLAPSADAS
COMISIÓN DE CENTRO CHUAC
CCOo, UGT, CSIF, SIMEGA, USAE

NOVA MOBILIZACIÓN DOS TRABALLADORES E TRABALLADORAS DE CORREOS EN LALÍN

Redacción.- Os traballadores e traballadoras de Correos continúan coa campaña de mobilizacións que están a desenvolver por toda Galicia, neste caso foi en Lalín, para denunciar o desguace do servizo público de Co-

reos, os numerosos recortes que están a sufrir e as condicións laborais cada vez máis precarias que se lles imponen, o que conleva perda de dereitos.



O TRABAJO A DISTANCIA E A DESCONEXIÓN DIXITAL DEBEN REGULARSE NOS CONVENIOS

Só o 13,55% dos convenios contiñan cláusulas referentes ó teletraballo en 2021

Redacción.- Seis meses despois da entrada en vigor da Lei 10/2021, de traballo a distancia e tras máis dun ano da súa publicación no BOE, a Unión Xeral de Traballadores advirte de que en todo 2021 só o 13,55% dos convenios colectivos contiñan cláusulas referentes ao teletraballo.

Unhas cifras decepcionantes, máis tendo en conta que gran parte destas cláusulas unicamente remítense á lei –sen avanzar ou profundar– ou simplemente comprométese a analizar a súa posible implantación no futuro.

En canto ao dereito á desconexión, regulouse en menos de 60 convenios dos máis de 900 asinados ao longo de 2021 (unha representación do 6,5% das empresas). De forma que sete de cada dez persoas traballadoras non poden acceder a un teletraballo con garantías que conleve un dereito efectivo de desconexión dixital, un factor de risco psicosocial que empresas

e patronais deben respectar escrupulosamente.

Malas prácticas das empresas

UGT denuncia ademais malas prácticas de moitas empresas da disposición transitoria terceira da lei que se está usando como escusa para non dotar aos traballadores dos medios necesarios cando a Lei sinala que “as empresas estarán obrigadas a dotar dos medios, equipos, ferramentas e consumibles que esixe o desenvolvemento do traballo a distancia, así como ao mantemento que resulte necesario”, incluíndo esta casuística de teletraballo como medida de contención sanitaria.

Ademais, o sindicato insiste en que se emprega esta modalidade como pretexto



para non encarar a negociación do teletraballo post-pandémico, evitando comprometerse a desenvolver unha forma de prestación que reclaman moitas persoas traballadoras.

As empresas teñen que ser consecuentes e negociar acordos de teletraballo que teñan como eixos a voluntariedade, a transparencia e o respecto aos dereitos das persoas traballadoras.

É PRIORITARIO PREVER OS RISCOS PSICOSOCIAIS DE ORIXE LABORAL

Redacción.- Segundo a OMS, a depresión afecta a máis de 300 millóns de persoas en todo o mundo e é considerada a primeira causa de discapacidade a nivel mundial. Os seus efectos poden menoscar extraordinariamente a capacidade dunha persoa para actuar, dificultar sensiblemente o desempeño no traballo ou a escola e a capacidade para afrontar a vida diaria.

En España a depresión grave afecta a 230.000 persoas, duplicándose a súa prevalencia en mulleres respecto ós homes e, nos últimos anos cada vez hai máis persoas que sofren este problema que, na súa forma máis grave, pode conducir ao suicidio.

Por iso, a Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores considera positivo que este trastorno, unido á importancia de coidar a saúde mental, estea a ser obxecto, por fin, de debate social, máis aínda tras as distintas situacións que provocou a pandemia.

Os confinamentos, o retorno ao traballo, o medo ao contaxio, a falta de EPIS adecuados, a imposibilidade de desconectar nos casos de teletraballo ou as situacións de sobrecarga debido á enorme cantidade de baixas laborais, puxeron de manifesto a necesidade de coidar os aspectos que afectan á saúde mental, tanto da sociedade no seu conxunto, como daqueles factores de orixe laboral, e demostrouse que saúde pública e saúde mental deben ir da man.

A saúde mental, a gran esquecida

UGT subliña a importancia de prever os riscos psicosociais de orixe laboral, xa que estes poden afectar negativamente á saúde dos traballadores e traballadoras e xeran custos elevados, tanto para os afectados como para as empresas e a sanidade pública. Para iso, é indispensable que as empresas cumpran coa normativa en materia de prevención de riscos laborais.

Os trastornos mentais son o principal factor de risco asociado ao suicidio, aínda que tamén poden identificarse outros como as dores crónicas, os trastornos emocionais ou o abuso de substancias, por iso, as empresas deben realizar avaliacións de riscos psicosociais –que tamén deben realizarse nos casos de teletraballo- e aplicar medidas preventivas para eliminar ou reducir ao máximo os riscos existentes.

Medidas específicas de prevención de riscos psicosociais



O sindicato demanda, ademais, a actualización da Listaxe de Enfermidades Profesionais co obxectivo de incluír aquelas patoloxías relacionadas cos riscos psicosociais e o desenvolvemento dunha Directiva comunitaria que regule a forma de xestionar os riscos psicosociais nos centros de traballo.

Reclama así mesmo un Plan de choque contra a sinistralidade laboral que inclúa entre as súas liñas de actuación a redución da incidencia dos riscos psicosociais na poboación traballadora, xa que a primeira causa de morte por accidente de traballo durante a xornada laboral son os infartos e derrames cerebrais, patoloxías que poderían estar relacionadas coa exposición a riscos psicosociais de orixe laboral.

É IMPRESCINDIBLE UN PLAN DE CHOQUE CONTRA A SINISTRALIDADE LABORAL QUE LIMITE AS MORTES NO TRABALLO

Redacción.- Segundo os datos estadísticos de avance facilitados polo Ministerio de Traballo e Economía Social, correspondentes aos once primeiros meses de 2021, producíronse 1.051.872 accidentes de traballo, dos que 527.448 accidentes laborais causaron a baixa laboral do traballador (aumentando este dato nun 18,7%) e 524.424 non produciron incapacidade temporal (experimentando un aumento do 9,6%). 649 accidentes acabaron co falecemento da persoa traballadora, descendendo esta cifra nun 0,2% respecto ós datos de avance de novembro de 2020, o que supón 1 morte menos.

Para a Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores, é inasumible que 649 persoas morresen polo simple feito de gañarse a vida. As principais causas de

morte en xornada laboral son os infartos e derrames cerebrais e os accidentes de tráfico. Por este motivo, desde UGT reivindicamos que se articule un auténtico Plan de choque contra a sinistralidade laboral, que aborde todos os tipos de accidentes de traballo e todas as causas dos accidentes laborais con resultado mortal, incluíndo estes dous principais, de forma decidida. O Plan de Choque contra a accidentabilidade mortal, elaborado recentemente polo Ministerio de Traballo e Economía Social, non aborda as mortes no traballo polas patoloxías non traumáticas e non se dotou de orzamento para levalo a cabo, polo que para o sindicato é pouco ambicioso e queda curto.

Ademais, UGT destaca a importancia de xestionar correctamente nas empresas os riscos psicosociais e or-

ganizacionais. Estes tipos de riscos poderían estar detrás de moitas mortes en accidentes de traballo, xa que os infartos e derrames cerebrais poden ter relación coa presenza de riscos psicosociais como o estrés laboral e os accidentes de tráfico en xornada laboral poden relacionarse cun exceso de carga de traballo ou os prazos axustados de tempo.

É hora de actuar para conseguir que se cumpra a normativa en materia de prevención de riscos laborais nas empresas. É un requisito indispensable que se reforce a Inspección de Traballo, con medios humanos e materiais. Debe alcanzarse a cociente recomendada pola OIT de 1 inspector por cada 10.000 traballadores, algo que, na actualidade, non se cumpre.

HAI QUE AUMENTAR OS SALARIOS PARA AFIANZAR A RECUPERACIÓN DA ECONOMÍA



Redacción.- A inflación segue desbocada, prexudicando gravemente ás traballadoras e traballadores e a moitas empresas. As persoas asalariadas perderon poder de compra en 2021 (1,6 puntos porcentuais de media; 2,6 puntos quen só percibiron o salario mínimo), nun ano no que a economía xa creceu de maneira importante e cando máis se necesitaba o impulso do consumo dos fogares para afianzar esta recuperación. É, por tanto, un mal resultado en termos de xustiza social, pero tamén de eficiencia económica.

Esta situación non pode continuar. Aínda que previsiblemente a inflación irase moderando en 2022, o incremento medio no conxunto do ano volverá ser moi elevado (o Banco de España estima un 3,7%), e os salarios non poden ser de novo os pagáns do descontrol da inflación, que ten outras causas ben coñecidas, e que son esencialmente o aumento desmesurado dos prezos do gas, da electricidade e, en menor medida, dos carburantes, como consecuencia de disfuncións nos mercados internacionais e duns sistemas de formación de prezos deseñados para que as grandes multinacionais obtían beneficios descomunais á conta dos consumidores.

Neste contexto, nin o endurecemento da política monetaria nin unha maior moderación salarial conseguirán reducir a inflación, porque non reside aí a súa causa. Estas medidas tan só provocarían unha quebra da senda de recuperación e un aumento das desigualdades e das situacións de pobreza, que xa creceron moito durante a pandemia. Por iso, UGT propón:

► Dun lado, que o Goberno profunde nas medidas para reducir os prezos dos servizos eléctricos e para paliar o seu impacto sobre os fogares, e en especial sobre os que menor ingresos teñen. Iso implica aumentar a súa presión en Europa para que se poida modificar o sistema de fixación dos prezos; introducir mecanismos que reduzan os beneficios extraordinarios que están a lograr as empresas do oligopolio do sector, trasladándoos a bonificacións para os fogares; e estender as axudas xa existentes, como o bono social e a rebaixa puntual de impostos, ata que a situación se normalize.

► Doutro lado, é preciso que os salarios se axusten ao novo escenario de crecemento da actividade e aumento dos prezos, para que as persoas traballadoras participen da bonanza e logren melloras na súa capacidade adquisitiva que redunden nun fortalecemento da propia reactivación.

Para iso, é necesario:

Que os convenios recollan aumentos salariais para 2022 superiores á previsión de inflación media (3,7%), e que inclúan cláusulas de revisión salarial para o caso de que os prezos crezan máis. Neste sentido, a patronal debería sentar a negociar un novo Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva que xere seguridade e confianza na economía e reduza a conflitividade nas empresas.

Que o Goberno convoque inmediatamente á mesa de diálogo social

para abordar con urxencia a actualización do SMI para 2022, que debería situarse en 1.000 euros mensuais, con efectos retroactivos desde o 1 de xaneiro, continuando coa senda de crecemento que recomendou a Comisión Asesora para a Análise do SMI, e que debe concluír cun salario mínimo en 2023 equivalente ao 60% do salario medio do país.

Datos

O INE confirmou hoxe que o IPC creceu un 6,5% en decembro respecto do mesmo mes do ano anterior, a taxa máis alta desde maio de 1992. Con iso, o conxunto do ano 2021 pecha cunha inflación media do 3,1%, a máis alta desde 2011, máis do dobre do aumento dos salarios de convenio (3,1% fronte a 1,5%), e case seis veces máis que o aumento medio do SMI (0,53%).

A inflación subxacente, que exclúe os produtos enerxéticos e os alimentos non elaborados, tamén continúa crecendo, situándose xa no 2,1% anual, cando en abril a taxa era nula. Iso quere dicir que o impacto do aumento dos prezos enerxéticos está a trasladarse xa a outros bens e produtos debido ao aumento que están a sufrir as empresas destas actividades nos seus custos.

As principais causas deste comportamento alcista dos prezos de consumo son, en termos anuais, os elevados prezos da electricidade (72%), os carburantes e combustibles (24%) e, en menor medida, os alimentos sen elaboración, cuxa taxa se sitúa xa no 6,5%.