



Galicia

GALICIA
LABORAL

Diario dixital da UGT de Galicia

LOITA
polo TEU**ÚNETE**

ISSN 1989-3299

Nº 892 Semana do 14 ó 20 de xaneiro de 2022

A BRECHA BAIXA DOUS PUNTOS EN RELACIÓN Ó ANO ANTERIOR. HAI QUE LEMBRAR QUE NO 2018 APRÓBASE UNHA SUBA DO SMI DO 22,3% QUE, DE SEGURO, ESTÁ DETRÁS DESTA MELLORA E UGT AGARDA QUE COAS SUBAS POSTERIORES A BRECHA AÍNDA SE REDUZA MÁIS

A BRECHA SALARIAL É DO 19,3% EN GALICIA (CASE 5.000 EUROS MENOS Ó ANO), SUBINDO ATA O 30,4% NO SECTOR PRIVADO

Nas pensións esta supera o 35%

Redacción.- Un ano máis, este 22 de febreiro, Día da igualdade salarial, dende UGT-Galicia denúnciase que a brecha salarial entre homes e mulleres persiste, é do 19,3% en Galicia, o que provoca que as traballadoras galegas perciban case 5.000 euros menos ó ano. Pero é que esta brecha sube ata o 30,4% se se analiza só o sector privado e ó 35% no caso das mulleres que cobran pensións de xubilación.

As subas do SMI e a reforma laboral, dous aliados contra a brecha salarial

Non obstante, dentro destes malos datos, existe unha pequena mellora que cómpre poñer en valor. A brecha baixou dous puntos en relación ó ano anterior e é a máis baixa dos último dez anos. UGT-Galicia considera que, de seguro, detrás disto está a suba do SMI en decembro de 2018 dun 22,3%, a maior suba en catro décadas. E, polo tanto, agárdase que as subas posteriores continúen mellorando a situación das mulleres.

Nos datos facilitados aínda non se poden deixar ver os resultados da reforma laboral que entrou en vigor o 31 de decembro e que foi recentemente convalidada e que terá unha incidencia directa na contratación temporal.

Polo tanto, hai que concluír que nestes anos estanse logrando progresos pero a desigualdade é evidente que aínda persiste. As razóns detrás da brecha salarial son múltiples e complexas, esta está relacionada con factores máis aló da propia remuneración polo mesmo traballo, aínda que este é un dos fundamentais. Está relacionada coa súa representación no mercado laboral, co modelo de contratación que soportan as mulleres, que sofren máis parcialidade involuntaria, cunhas carreiras profesionais menos estables por ter que asumir en moitas oca-



sións a conciliación ó cen por cento, por ter unha maior representación en sectores máis precarizados.... pero o que hai que ter claro é que todo isto conduce, tanto no presente laboral como no seu futuro de cara á xubilación ou posibles situacións de desemprego, en moitas ocasións a situacións que rozan o risco de pobreza e a exclusión social.

As cifras e as estatísticas son claras e contundentes. A nivel comunitario, segundo os datos de Eurostat, que analiza a brecha salarial en salario/hora, en España a diferenza salarial entre homes e mulleres é do 11,9%, do que se deduce que as mulleres españolas traballaron gratis 43 días no ano 2021, dende o 18 de novembro ata o 31 de decembro.

As mulleres galegas, as terceiras pola cola en retribución por hora traballada

Se se continúa coa análise da retribución por hora, a nivel do Estado, obsérvase que as mulleres galegas, con 13,40 euros hora, ocupan o terceiro posto polo cola, só sofren

retribucións máis baixas as de Canarias, con 12,98, e as de Estremadura, con 12,89.

En relación ós homes, a brecha en Galicia por hora é de 10,1 puntos, 13,40 euros, fronte a 14,91. Todo isto, segundo datos da Enquisa anual de estrutura salarial do INE do ano 2019, publicada o 22 de xuño de 2021. Estes datos son moi significativos porque eliminan calquera distorsión, en relación ó modelo de contratación, que se podería utilizar como escusa para xustificar salarios máis baixos porque aquí o que se valora é o pago por hora de traballo, independentemente se se está a falar dun contrato a tempo completo ou parcial.

Entre os sete grandes concellos, Vigo rexistra a maior brecha por hora traballada

O Instituto Galego de Estatística tamén achega datos moi interesantes en relación á brecha por hora traballada nos sete principais concellos de Galicia. A maior brecha

Continúa na páxina seguinte...

...vén da páxina anterior.

rexístrase no de Vigo, dun 17,1%; A Coruña, do 15,3%; en Santiago, do 11,2%; en Ferrol, do 11%; do 8,5% en Pontevedra; do 8% en Ourense; e do 2,4% no concello de Lugo.

As mulleres galegas perciben un salario medio similar ó que cobraban os homes hai 12 anos e a cantidade que deixan de percibir nun ano supera os 2.000 millóns de euros en Galicia

Xa tendo en conta as retribucións medias anuais, a brecha salarial é en Galicia, segundo os datos da Enquisa anual de estrutura salarial do INE do 2019, último dato dispoñible, do 19,3%. É dicir, as mulleres galegas cobran 4.724,57 euros menos ó ano que os homes. As mulleres galegas perciben un salario medio, o dato máis próximo, ó que percibían os homes nos anos 2007/2008, máis dunha década atrás, o que pon de manifesto a lenta revalorización do salario feminino.

Isto supón que as mulleres en Galicia deixaron de percibir no ano 2019, 2.463 millóns de euros, sen ter en conta o que suporía o traballo non retribuído que as mulleres desempeñan no eido familiar.

O salario medio das traballadoras galegas é un 8,6% inferior á media do Estado

No caso da brecha salarial calculada para o salario medio, en Galicia é similar á media estatal, do 19,3% e do 19,5% no resto do Estado. Non obstante, onde si existen máis diferenzas é no salario medio das mulleres galegas, de 19.818,26 euros ó ano, fronte ós 21.682,02 de media do Estado. É dicir un 8,6% menos de salario para as traballadoras galegas. Pero é que esta diferenza pode alcanzar o 24,4% no caso de comunidades como a do País Vasco. Non obstante, aínda que haxa diferenzas por comunidades autónomas, o que si é certo é que a brecha salarial, maior ou menor, dáse en todas.

Os complementos salariais teñen un peso específico na desigualdade

Os complementos salariais teñen un peso específico na desigualdade e actuando sobre estes podería reducirse a brecha. Así, en Galicia a brecha nos pagos extraordinarios é do 27,9%. O peso que teñen os complementos salariais no caso do salario bruto anual dos homes é de 701,66 euros máis ó das mulleres. Hai que ter en conta que moitas veces estes complementos non se basean en cuestións obxectivas nin cuantificables, polo que esconden en si mesmos un

factor discriminatorio.

Por modalidade de contratación, no caso da indefinida, a brecha é de 20,4 puntos e de 12 na contratación temporal. No caso da xornada a tempo completo a brecha é dun 11,4% e do 16,5 no caso do tempo parcial.

A brecha salarial que se rexistra nas empresas públicas é moi inferior á do sector privado, dun 6,6%, fronte ó 30,4%.

Por idades, en todos os tramos dáse a brecha salarial, aínda que a maior idade esta tamén se incrementa. De 45 anos en diante a brecha é a máis alta, do 21%.

As maiores brechas por nivel de estudos se dan no nivel de educación primaria e no nivel de licenciaturas ou doutorados

A igual nivel de estudos as mulleres sempre perciben menos salario, superando o 25% en todos os niveis analizados, salvo no caso da diplomatura universitaria ou similar onde a brecha é do 17%, aínda así, con 5.451,06 euros menos ó ano que perciben as mulleres con esta titulación fronte ós homes. A brecha dispárase ó 36,3% no caso dos estudos primarios e tamén é bastante elevada no caso dos licenciados ou similares e doutores universitarios, do 28,6%. As estatísticas reflicten que un home con estudos primarios percibe unha retribución media de 19.519,97 euros, mentres que unha muller para chegar a ela ten que contar cunha diplomatura universitaria ou similar.

Por ramas de actividade, en todas dáse brecha salarial. Esta é máis acusada na de "outros servizos persoais e de ocio" (31,4%); "servizos ás empresas" (27,1%); "comercio, reparación e transporte" (27,1%); "entidades financeiras e aseguradoras" (26,2%); e "servizos ás empresas" (27,1%). Pola contra, as menores diferenzas están na "construción e actividades inmobiliarias" (10,3%); e "servizos sociais" (17,3%). No primeiro caso, basicamente, porque o número de mulleres é escaso e as súas labores céntranse no eido técnico, comercial e de xestión, mellor retribuídas. No segundo caso, porque existe un gran peso do sector público.

O 46,8% das mulleres asalariadas galegas teñen ingresos menores ou iguais ó SMI, fronte ó 32,5% dos homes

Por outra banda, a análise das estatísticas amosa que o 46,8% das mulleres asalariadas teñen ingresos menores ou iguais ó SMI, fronte ó 32,5% dos homes. Se se analizan os salarios máis elevados a situación é inversa. 13.725 homes tiveron salarios cinco veces superiores ó SMI, fronte a 6.506 mulleres.

Resulta evidente que as situacións de presente trasládanse ó futuro, ás pensións e prestacións por desemprego. Neste último caso a brecha é dun 6,6% pero hai que ter en conta que son moitas as mulleres que rematando a súa relación laboral non teñen dereito a prestacións debido ás súas precarias condicións que derivan en escasas cotizacións e as dificultades para acadar o mínimo solicitado para ser beneficiarias. Ademais, neste contexto, non se pode esquecer ás 24.185 traballadoras do Réxime especial de persoas empregadas do fogar que non teñen dereito ó desemprego.

No 2002 a diferenza da contía das pensións era de 188,48 euros e agora elévase ata os 418,89 euros

En canto ás pensións de xubilación, a brecha é do 35,4%. Un dato moi significativo é que, mentres no 2002 a diferenza entre a pensión de xubilación dun home e dunha muller era de 188,48 euros, no 2021 esta elévase ós 418,89 euros.

Os datos son contundentes, analícese por onde se analicen, e é evidente que, aínda que nos últimos anos implementáronse medidas na liña de paliar esta lacra do mercado laboral, aínda queda moito por facer para que as mulleres non sigan sendo a pata feble do mercado laboral e as maiores vítimas das súas grandes eivas.

Así, neste contexto, a UE ten agora a oportunidade de pechar a brecha salarial de xénero, adoptando unha Directiva sobre transparencia salarial que faculte ás traballadoras para que se reevalúe o valor do seu traballo, agora infravalorado; e impulsando unha Directiva sobre salarios mínimos adecuados que eleve os salarios mínimos a un limiar de decencia e elimine obstáculos á negociación colectiva.

UGT-Galicia lembra que en España contamos cun acordo de Salario Mínimo Interprofesional, que debemos seguir mantendo e reivindicando o seu aumento nos próximos anos, pero reclama ás empresas que cumpran co Real Decreto sobre Igualdade Retributiva e permitan ás traballadoras españolas coñecer os motivos da súa discriminación salarial e eliminarlos, corrixilos e previlos nun futuro a través dos plans de Igualdade e os convenios colectivos.

Ademais, UGT esixe unha maior acción da Inspección de Traballo ou dos xulgados correspondentes no cumprimento da Lei, xa que os Rexistros Retributivos, obrigatorios en todas as empresas españolas, e as Auditorías Salariais, imperativas para quen ten ou queren poñer en marcha un Plan de Igualdade, son imprescindibles para poder demostrar a discriminación cara as mulleres.

CONSTERNACIÓN POLO NAUFRAXIO DO “VILLA DE PITANXO” E APOIO E ÁNIMO ÁS FAMILIAS

Redacción.- UGT-Galicia amosa a súa consternación e pesar polo naufraxio do pesqueiro galego "Villa de Pitaxo" (Marín) en augas de Terranova.

Traslada o seu ánimo e apoio ás familias e achegados dos mariñeiros do pesqueiro nestes difíciles momentos.

UGT-Galicia tamén quere trasladar o seu ánimo ós profesionais do mar que día a día realizan o seu traballo, esencial para a sociedade, en condicións complexas, marcadas, en moitas ocasións, polas inclemencias meteorolóxicas e a situación do mar non sempre favorable.



PREACORDO NO CONVENIO DE CONSERVAS DE PEIXE

UGT FICA valora o principio de acordo, que recolle as principais reivindicacións do sindicato e ven a dignificar as condicións laborais das persoas traballadoras do sector

Redacción.- A Federación de Industria, Construción e Agro de UGT, xunto a CIG, alcanzaron este xoves un principio de acordo sobre o contido do Convenio Colectivo de Conservas de Peixe, tras un longo proceso negociador. UGT FICA valora positivamente o preacordo alcanzado, xa que recolle as principais reivindicacións da proposta que o sindicato presentou o pasado 2 de febreiro por consideralas necesarias para dignificar as condicións laborais das persoas traballadoras do sector.

O principio de acordo recolle, entre outros puntos:

DURACIÓN CONVENIO: Anos, 2021-2024

INCREMENTO SALARIAL: 2021: 6,5% con carácter retroactivo e pago de atrasos desde o 1 de xaneiro de 2021.

2022: 1,00% con cláusula ao IPC Real

(Interanual) 2022.

2023: 1,50% con cláusula ao IPC Real (Interanual) 2023.

2024: 1,50% con cláusula ao IPC Real (Interanual) 2024.

Equiparación salarial V e VI Grupo Profesional: a comisión técnica de clasificación profesional recollida no art. 8 do convenio colectivo, iniciará os seus traballos acto seguido á firma do convenio colectivo, co fin de eliminar e integrar os actuais Grupos 5 e 6, co foco posto no concepto de igual traballo e igual salario, cuestión que debe quedar resolta durante a vixencia do convenio.

INCREMENTOS ADICIONAIS GRUPO 5: Todas as categorías deste grupo profesional cada ano de vixencia do convenio terán un incremento salarial adicional ao pactado do convenio dun + 0.3%.

Grupo 5. Fabricación: Sobre a totalidade do persoal fixo continuo e fixo discontinuo de fabricación haberá un 40 % de mestres/as e oficiais, que o serán indistintamente de primeira ou segunda.

PROTOCOLO DE ACOSO: Incorporase un modelo de protocolo para a prevención e actuación en caso de acoso no convenio colectivo.

O principio de acordo alcanza conleva a desconvocatoria, por parte de UGT FICA, da manifestación convocada para este sábado, 19 de febreiro, así como das xornadas de folga do mes de marzo.

UGT FICA agradece o apoio recibido por parte dos e as traballadoras do sector, sen cuxo apoio non sería posible alcanzar un preacordo que supón un avance irreversible na mellora das condicións laborais do conxunto das persoas traballadoras do sector.

OS TRABALLADORES E TRABALLADORAS DE PESCANOVA RATIFICAN EN ASEMBLEA O PREACORDO

Redacción.- O pasado domingo as traballadoras e traballadores do Grupo Pescanova na comarca de Vigo (centros de Chapela e O Porriño) ratificaron en asemblea o preacordo acadado para as condicións económicas entre a Dirección e os comités.

Lembrar que neste recoñécense subas salariais do 2,5 para o 2021 e 2022; e do 2 para o 2023 e 2024. Se a suma do IPC real no 2022, 2023 e 2024 é superior á suba prevista, aboarase un 75% da diferenza.

Tamén está prevista unha paga única para todos os traballadores e traballadoras de 350 euros.

O martes tivo lugar unha asemblea co cadro de persoal de Porriño e o xoves co de Chapela para tratar xa temas máis específicos dos seus convenios. En ambos casos, o resultado das votacións tamén foi de apoio.



Dende UGT-FICA Vigo valóranse positivamente os acordos alcanzados por todos os sindicatos, así como o compromiso das persoas traballadoras con todas as iniciativas de mobilizacións que se propuxeron no seu momento.

OS TRABALLADORES E TRABALLADORAS DE DALPHIMETAL DEMANDAN UN CONVENIO DIGNO

Redacción.- A maioría do Comité de empresa de Dalphimetal-Vigo-ZF (UGT, CIG e CUT) convocaron o día 16 unha manifestación que recorreu o Camiño Caramuxo, onde se empraza o centro de traballo, para demandar da dirección da empresa unha negociación xa do convenio colectivo que actualmente está a dilatar e entorpecer.

Susana Falque (UGT), presidenta do Comité de empresa, explica que levan sen convenio dende comezos do ano 2020 e que a dirección da empresa dilata os prazos de negociación e que, incluso, en ocasións, acude ás reunións sen alternativas ou propostas que poidan dar continuidade ó proceso negociador.

Para o Sindicato, esta estratexia empresarial ten dous obxectivos, pospoñer calquera tipo de pago derivado dun acordo económico e utilizar a técnica do desgaste para que a representación sindical acepte todo o que se lle propoña.

Non obstante, a maioría do Comité de empresa (UGT, CIG e CUT) continuará coas súas reivindicacións que pasan por eliminar a brecha salarial actual e non afondar na perda de poder adquisitivo. Neste senso, hai que precisar que a última proposta empresarial é clara-



mente insuficiente, unha suba do 1,5% para o 2021 cun IPC que foi do 6,5%.

Por todo isto, convocouse esta manifestación, co fin de demandar que se reactiven as negociacións e que se presente unha proposta para un convenio xusto e digno.

NOVA MOBILIZACIÓN DOS TRABALLADORES DE ALÚ IBÉRICA NA CORUÑA PARA DEMANDAR UNHA SOLUCIÓN XA PARA O FUTURO DA FACTORÍA

Redacción.- Os traballadores de Alú Ibérica non cesan na súa loita polo mantemento da actividade produtiva da planta da Coruña e polo mantemento de todos os postos de traballo.

Así, este xoves pola mañá mobilizáronse fronte ó Concello da Coruña en demanda de solucións para a actual situación da factoría. Insisten en que cada vez é menos o tempo que queda para aclarar o seu futuro e as administracións non moven ficha na busca dunha saída que garanta a continuidade da produción e o mantemento do emprego.



O SECTOR DO ENSINO DE UGT DEMANDA QUE O COIDADADO DOS MENORES CONFINADOS SE ENTENDA COMO DEBER INESCUSABLE

Redacción.- O sector de Ensino UGT-Servizos Públicos insiste na necesidade de atopar unha solución para o profesorado que teña ós seus fillos ou fillas en corentena. En escrito remitido esta semana á Consellería, esiximos unha solución normativa como a que xa se está a dar para docentes doutras comunidades.

Segundo sentenza do xulgado do Contencioso-Administrativo Nº1 de Logroño, o persoal funcionario ten dereito a gozar dun permiso laboral retribuído

para coidar dos seus fillos menores de idade cando deben estar confinados por estar en contacto estreito con compañeiros de clase contagiados por COVID ou por padecer a enfermidade. Nestes casos, a Administración correspondente non poderá instalos a consumir días de vacacións ou de asuntos propios.

Na sentenza faise referencia ó dereito para gozar do permiso por “deber inescusable de carácter persoal”, recollido no Estatuto Básico do Empregado Público (EBEP) e a obriga de velar

polos fillos menores que establece o Código Civil.

Desde o Sector de Ensino de UGT-SP consultamos a diversas comunidades autónomas e na maioría delas estamos xestionando así: por deberes inescusables de carácter persoal. Por este motivo, solicitamos unha adaptación do Artigo 14 da Orde 29/1/2016 ou unha instrucción interpretativa neste senso de acordo á problemática actual dos docentes e demais persoal do ensino público.

UGT PRESENTA UNHA GUÍA CONTRA A SINISTRALIDADE LABORAL, EN ESPECIAL, A DOS MOZOS E MOZAS

Redacción.- Ana García de la Torre e Eduardo Magaldí, que presentaron a Guía operativa de prevención de riscos laborais e analizaron os datos de sinistralidade de 2021, confían en que a reforma laboral, que aposta pola estabilidade do emprego, axude a combater a sinistralidade laboral. Así mesmo, transmitiron a solidariedade de UGT cos familiares, amigos e compañeiros das vítimas do naufraxio do barco pesqueiro "Villa de Pitaxo".

Os datos son demoledores: cada día 1.137 persoas sofren un accidente laboral en España e 2 persoas falecen como consecuencia diso. Así en 2021 producíronse 1.137.523 accidentes de traballo, e 705 foron mortais. Unha cifra terrible que segue a tendencia dos últimos anos e que, se non se pon remedio, volverá producirse este. Cabe lembrar que desde 2013 ata 2021 morreron en accidente laboral 9.935 persoas.

García de la Torre sinalou que "a saúde laboral segue sendo a materia pendente nas empresas e nas políticas do noso país" e volveu a demandar ao Goberno que convoque, de maneira urxente, unha mesa de diálogo social para atallar a sinistralidade laboral. Débese elaborar un Plan de Choque integral que aborde todos os tipos de accidentes, non só os mortais, que inclúa as patoloxías non traumáticas, que son a pri-

meira causa de accidente laboral mortal no noso país e cos suficientes recursos. Neste sentido, dixo que o Plan de choque contra a accidentalidade mortal, elaborado polo Ministerio, queda curto.

García de la Torre pediu tamén medios suficientes para a futura Estratexia de Seguridade e Saúde no Traballo 2022-2027, porque "investir en prevención repercute nas propias persoas traballadoras, nas empresas e na sociedade no seu conxunto".

Ademais, para que se cumpra a normativa de prevención nas empresas é necesario reforzar a Inspección de Traballo co obxectivo de establecer, tal e como recomenda a Organización Internacional do Traballo, 1 inspector por cada 10.000 persoas traballadoras. Propuxo, tamén, limitar a masiva externalización da xestión preventiva e crear a figura do Delegado/a territorial e ou sectorial de prevención para mellorar a seguridade e saúde laboral nas pemes.

Previr a precariedade e os riscos psicosociais nas empresas

Tanto Ana García de la Torre, como o Portavoz de RUGE, Eduardo Magaldí, circularon a precariedade e a sinistralidade laboral. Unha precariedade que afecta, sobre

todo, aos traballadores e traballadoras máis novas. En 2021, as persoas traballadoras novas, entre os 16 e 35 anos, sufriron 137.069 accidentes de traballo con baixa en xornada laboral, o que supón o 28% do total. 588 foron accidentes graves e 53 mortais. Ademais, producíronse 25.133 accidente in itinere, dos que 36 foron mortais.

O maior número de accidentes con baixa entre mozos rexístrase entre dependentes de comercios, asalariados en restauración, peóns de construción ou coidados de persoas, entre outros.

A sinistralidade laboral que padecen os traballadores novos ten relación coas condicións do mercado laboral: concatenan contratos temporais, o que provoca falta de experiencia ou formación no posto de traballo; moitos deles realizan gran cantidade de horas de traballo, teñen baixos salarios, horarios irregulares e menor participación na acción colectiva.

Por iso, é necesaria esta guía elaborada por RUGE, en colaboración coa Secretaría de Saúde Laboral de UGT, que pretende axudar a aumentar a seguridade e saúde no traballo, e impulsar a protección das persoas traballadoras, en especial dos máis novos, que deben coñecer os seus dereitos e ter a formación necesaria para minimizar os riscos laborais.

É IMPRESCINDIBLE CONSOLIDAR UNHA FISCALIDADE XUSTA QUE IMPULSE O CRECEMENTO

Redacción.- A Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores valora o informe publicado polo Fondo Monetario Internacional (FMI) sobre España, sobre todo na súa avaliación da saúde da economía española.

Nesta ocasión, o Comité Executivo do FMI dirixiu a súa mirada cara ao ámbito laboral, para eloxiar a reforma laboral acordada entre sindicatos e empresarios que foi recentemente validada polo Congreso, e cara á fiscalidade, para advertir sobre os elevados niveis de débeda pública e reclamar a necesidade de medidas fiscais adicionais.

Para UGT, hai algúns datos significativos no informe. Así, o organismo advirte algúns problemas sobre os que a nosa organización vén insistindo nos últimos meses e, mesmo, anos. Para empezar,

que, a pesar da recuperación económica, a produción atópase aínda por baixo dos niveis previos á situación de emerxencia sanitaria. Ademais, a pesar do bo desempeño do emprego en comparación con outras conxunturas críticas, o subemprego permanece como unha realidade resistente. Por outra banda, o FMI advirte que o forte incremento dos prezos vén explicado pola alza de prezos enerxéticos e ameaza á capacidade de compra dos fogares. Por último, sinala que a resposta fiscal e monetaria resultou eficaz na contención da caída da actividade económica e o impulso á recuperación.

Por iso, o sindicato reclama a necesidade de consolidar a recuperación cunha política fiscal que continúe sendo ambiciosa e que aproveite os investimentos pro-



fectados no Plan Nacional de Recuperación, Transformación e Resiliencia para impulsar o emprego estable e de calidade.

Neste sentido, UGT considera que a mellora da situación fiscal non pode facerse á conta de comprometer o crecemento e a transformación da economía, recortando gasto e investimento, senón en favor da xustiza fiscal e a redistribución, aumentando a imposición ás rendas máis altas.

SUBIR OS SALARIOS IMPULSA A IGUALDADE, A ECONOMÍA E O EMPREGO

Redacción.- Os datos de IPC do mes de xaneiro, publicados esta semana polo INE, rexistran unha taxa anual do 6,1%, uns valores moi elevados e opostos aos intereses da clase traballadora. Estas cifras reflicten a situación insostible que viven moitos fogares do noso país, que seguen vendo como o seu poder de compra recórtase mes a mes. De feito, en 2021 os asalariados e asalariadas perderon 1,6 puntos de poder adquisitivo.

A pesar de que se espera unha moderación paulatina dos prezos ao longo de 2022, as estimacións de inflación media para este ano sitúanse por encima do 3%, é dicir, en niveis elevados e similares aos do ano pasado. Á súa vez, xa non só causa preocupación o elevado prezo dos produtos enerxéticos, senón tamén o efecto traslado que está a xerar no prezo doutros produtos e bens básicos, encarecendo así a cesta de compra habitual.

Por tanto, para UGT resulta fundamental combater as inxustificables marxes que atesouran as grandes empresas enerxéticas, pois continúan acumulando desproporcionados beneficios á conta do empobrecemento dos consumidores. Igualmente, resulta imprescindible implementar unha política salarial forte, que garanta o poder de compra e impulse o consumo e a actividade económica, pois non

hai que esquecer que a inflación radica en causas alleas aos salarios e, por tanto, unha maior moderación salarial non só non reduciría a inflación, senón que provocaría un novo desplome da actividade e un repunte dos niveis de desigualdade e pobreza.

Neste sentido, UGT valora a aprobación da subida do SMI a 1.000 euros, en 14 pagas e con carácter retroactivo desde o 1 de xaneiro, que beneficiará á poboación con salarios máis reducidos, especialmente mozos e mulleres, e á economía no seu conxunto, potenciando a creación de emprego e o crecemento económico. Este acordo, que supón un éxito da mobilización sindical, permite seguir avanzando no compromiso de que en 2023 o SMI alcance o 60% do salario medio, tal e como subscribiu España na Carta Social Europea.

Máis aló de continuar coa senda de crecemento do SMI, desde o sindicato reclamamos tamén incorporar aumentos salariais en convenio que superen a previsión de inflación media (que a maioría de estimacións sitúan ao redor do 3,5%), de forma que se dea unha mellora do poder de compra, adaptándose, en todo caso, ás cir-



cunstancias económicas particulares de cada sector e empresa. Ademais, débense incorporar cláusulas de revisión salarial que vinculen a nómina ao IPC para o caso de que este supere a previsión, outorgando así transparencia e seguridade nas negociacións, permitindo aumentos inicialmente máis moderados.

Por iso, UGT empra a patronal para sentar a negociar xa o novo Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva (AENC), que debe facilitar a negociación dos convenios colectivos e garantir aumentos do poder de compra da clase traballadora. Trátase dunha demanda razoable e acorde ao escenario de expansión económica que axudaría a reducir os niveis de conflitividade nas empresas.

TU FUTURO LABORAL COMIENZA AHORA

Curso gratuito y acreditable en competencias digitales.

UGT 

TRABALLAS PERO NECESITAS MÁIS COMPETENCIAS DIXITAIS?

ESTE CURSO ONLINE, GRATUÍTO E ACREDITABLE DE #UGT DARACHE AS FERRAMENTAS DIXITAIS NECESARIAS PARA MODERNIZARTE E ADAPTARTE.

RELANZA A TÚA CARREIRA PROFESIONAL. INSCRÍBETE EN [HTTPS://TRABAJAMosenDIGITALUGT.ES](https://trabajamosendigitalugt.es) OU ESCANEA O CÓDIGO QR DA FOTO.

#TRABAJAMosenDIGITAL



Inscríbete en www.ugt.es
Tel: 692 15 73 93



INSCRÍBETE YA

#TrabajamosenDigital

UGT e CCOO ESIXEN A TRAMITACIÓN INMEDIATA DO FONDO DE COMPENSACIÓN POLO AMIANTO

Asociacións de vítimas e sindicatos advirten de que, se non hai avances, haberá mobilizacións



Redacción.- A proposición de Lei de creación do fondo de compensación das vítimas do amianto acumula, desde o 13 de abril, 28 ampliacións do período de presentación de emendas na Mesa do Congreso, o que atrasa de maneira inxustificada o inicio da súa tramitación na Comisión Parlamentaria de Traballo, Inclusión, Seguridade Social e Migracións.

Representantes da Federación Estatal de Asociacións de Vítimas do Amianto (FEDAVICA), UGT e CCOO mantiveron o 16 de febreiro reunións co Grupo Parlamentario Socialista e o de Unidas Podemos para esixir a inmediata tramitación da proposición de Lei de creación dun fondo de compensación das vítimas do amianto.

Na reunión coas deputadas socialistas Mercè Perea e Inmaculada Oria, as organizacións sindicais e a delegación de vítimas lembraron o compromiso alcanzado polo Grupo Socialista de iniciar a tramitación da proposición de Lei na Comisión Parlamentaria no prazo de dous meses tras a aprobación dos Orzamentos Xerais nos que se incluíu unha emenda para financiar o Fondo de Compensación cunha partida de 25 millóns de euros.

O prazo finaliza o próximo 28 de febreiro, que practicamente coincide coa finalización do período de presentación de emendas actualmente vivente, o 23 de febreiro, e os repre-

sentantes de FEDAVICA, CCOO e UGT informaron ás parlamentarias de que, se o 23 de febreiro a Mesa do Congreso amplía novamente o período de presentación de emendas, as tres organizacións anunciarán a convocatoria de mobilizacións conxuntas. Pola súa banda, as parlamentarias do Grupo Socialista comprometéronse a intentar concretar, no menor prazo posible, a data de inicio da tramitación.

No encontro abordáronse cuestións relacionadas co contido da proposición de Lei como, por exemplo, a necesidade de recuperar os consensos alcanzados na Comisión Parlamentaria durante o anterior intento de tramitación do Fondo de Compensación na XII Lexislatura, co obxectivo de acelerar a súa aprobación. Tamén se repasou o documento de emendas elaborado de maneira conxunta por FEDAVICA, UGT e CCOO, e coincidiuse na necesidade de clarificar o ámbito de aplicación do Fondo e as súas persoas beneficiarias, que serían as afectadas por exposicións ao amianto de orixe laboral, doméstico (familiares de traballadores expostos) e ambiental (veciñanza de instalacións nas que se utilizaba amianto), así como a estrutura de financiamento do Fondo, similar á do Fondo de Indemnización de Vítimas do Amianto existente en Francia, e que contaría con partidas procedentes de fondos da Seguridade Social, dos Orzamentos Xerais do Estado,

das sancións impostas ás empresas por faltas de medidas de prevención en relación co amianto e pola subrogación a favor do Fondo do dereito a litigar fronte ás empresas responsables dos danos á saúde.

Non se pode atrasar máis

Na reunión co Grupo parlamentario de Unidas Podemos, representado por Pilar Garrido e Juan López de Uralde, volveuse a poñer de manifesto a urxencia de iniciar a tramitación na Comisión Parlamentaria e de recuperar os consensos alcanzados en 2019. Así mesmo, preguntouse ao Grupo parlamentario pola decisión de trasladar o Fondo de Compensación do ámbito do Ministerio de Inclusión, Seguridade Social e Migracións ao de Asuntos Sociais e Axenda 2030, extremo confirmado polos parlamentarios.

Neste sentido, FEDAVICA, CCOO e UGT manifestaron a súa discrepancia, debido a que, inicialmente, a parte máis importante do financiamento do Fondo correspondería a fondos de Seguridade Social, o que unido a que os órganos reitores previstos pola proposición de Lei están compostos, fundamentalmente, por responsables do Ministerio de Inclusión, Seguridade Social e Migracións, xunto a outros do Ministerio de Traballo e Economía Social, sen presenza do Ministerio de Asuntos Sociais e Axenda 2030.