



Galicia

GALICIA LABORAL

Diario dixital da UGT de Galicia

LOITA
polo TEU
ÚNETE

ISSN 1989-3299

Nº 903 Semana do 9 ao 15 de maio de 2022

UGT e CCOO PROPOÑEN NUNHA REUNIÓN INÉDITA SUBIDAS SALARIAIS CON CLÁUSULAS DE REVISIÓN

Ante a negativa da CEOE a seguir negociando o V AENC, ábrese unha etapa de negociación convenio a convenio que supoñerá mobilizacións

Redacción.- Delegacións das comisións executivas confederais de UGT e CCOO, encabezadas polos seus secretarios xerais, Pepe Álvarez e Unai Sordo, e das respectivas federacións sectoriais de ambas as organizacións, reuníronse este xoves nunha xuntanza inédita para analizar a situación da negociación colectiva tras a ruptura das negociacións do V AENC e determinar a acción sindical a levar a cabo co fin de impulsar a negociación dos convenios nos ámbitos sectorial e de empresa.

Reactivación negociación colectiva

Tras o encontro, o secretario xeral de UGT, Pepe Álvarez, destacou que ambos os sindicatos “unificaron criterios e propuxemos un proceso que permita impulsar a negociación colectiva en todos os ámbitos, tanto nos sectoriais como nos de empresa porque temos a obriga de que quen está nas mesas de negociación reciban o posicionamento do sindicato para a negociación, e por iso hoxe chegamos a un acordo para coordinar todos os ámbitos da acción sindical e iniciar un proceso de reactivación da negociación colectiva”.

“Os sindicatos vimos mantendo unha posición moderada, plantemos aumentos salariais de 3,5% en 2022, 2,5% en 2023 e un 2% en 2024. Os traballadores non teñen responsabilidade na subida dos prezos e nese sentido o lóxico é pedir como compensación a esa posición moderada de saída que, no caso de que a inflación a final de ano sexa superior aos incrementos pactados, se produza unha actualización a través das cláusulas de revisión salarial”, explicou.



Pepe Álvarez sinalou que “esta é unha medida que non só favorece aos traballadores, senón que favorece fundamentalmente á economía, porque se queremos que o consumo interno, que é un dos motores fundamentais desde o punto de vista do crecemento económico, mantéñase nos próximos meses, é evidente que os salarios teñen que crecer, polo menos ao mesmo ritmo que soben os prezos no noso país. Iso vai xerar riqueza, vai xerar demanda e, por tanto, emprego e beneficios para as empresas”.

“Neste sentido, queremos facer un chamamento á CEOE, para desencallar o actual momento de estancamento dos convenios colectivos e

chegar a acordos, sendo conscientes de que se non hai acordos iremos a un proceso de mobilización para a consecución do obxectivo prioritario do mantemento do poder adquisitivo dos salarios”, engadiu.

Valoración acordo construción

En relación ao acordo alcanzado no sector da construción, o secretario xeral de UGT manifestou que é un acordo “moi positivo” que aumenta os salarios “un 10% en tres anos e que ademais teñen cláusulas de revisión salarial e outras medidas que melloran amplamente a lexislación vixente en materia laboral”.

SEGUIMIENTO MASIVO DA XORNADA DE FOLGA NO CONTACT CENTER PARA DENUNCIAR O INMOBILISMO DA PATRONAL NA NEGOCIACIÓN DO CONVENIO

Redacción.- Os traballadores e traballadoras do sector do contact center protagonizaron este venres unha xornada de folga, convocada en todo o Estado por UGT, xunto con CCOO, cun seguimento masivo. Ademais, en Galicia, esta xornada de folga simbolizouse cunha manifestación na Coruña, na zona do Obelisco. Os traballadores e traballadoras do sector denunciaron a estratexia inmovilista e ralentizadora da patronal no proceso de negociación do convenio colectivo.

Lembrar que o V Convenio foi asinado tras un estancamento de 29 meses da negociación e polo VI houbo que agardar dous anos. A mesa negociadora do VII xa se leva reunindo dende hai 27 meses sen avances substanciais que permitan ver un acordo próximo que satisfaga os intereses dos traballadores e traballadoras do sector.

Esta pasividade patronal está a posibilitar que os recentes cambios normativos e os avances sociais deixen por debaixo os niveis de esixencia da patronal.

Alcanzou ao sector o SMI, o que significa que os servizos que se prestan se paguen ós máis baixos prezos, como se non tivesen valor.

As subas do IPC non se están a ver reflectidas en actualización salarial algunha.

Alcanzou ao sector a reforma laboral, mentres moitas empresas nin sequera acabaron coas contratacións por obra ou servizo.

Alcanzou ao sector a Lei do teletraballo, mentres que as empresas seguen recorrendo a esta fórmula sen regulamentación e sen recoñecer o dereito dos

traballadores e traballadoras a percibir unha compensación polos gastos xerados.

Alcanzou ao sector a lexislación sobre transparencia e igualdade retributiva e as empresas do sector continúan sen realizar auditorías.

E vai alcanzar ao sector a Lei de servizos de atención á clientela, que vai demandar un nivel de formación e estándares de calidade que as empresas aínda están lonxe de conseguir.

O 22 de febreiro os traballadores e traballadoras do sector xa abriron o calendario de mobilizacións para denunciar esta situación, incluíndo na convocatoria ás plantillas contratadas a través de ETT, pois estas persoas están a sufrir aínda máis as carencias na regulación das condicións laborais.

O 8 de marzo convocáronse paros parciais cun seguimento masivo, pese ás dificultades para informar e para contrarrestar as mensaxes que trataban de impoñer as patronais do sector. Isto é síntoma do malestar dos traballadores e traballadoras cara a precariedade que sofren, baixos salarios, abuso das xornadas a tempo parcial, dificultades para conciliar, riscos psicosociais...

As propostas de UGT na mesa negociadora do VII Convenio colectivo son razoadas, proporcionadas e xustas. Encamiñanse non só a mellorar as condicións de traballo, senón que tamén apostan pola



profesionalización do sector, por ofrecer servizos de valor engadido ás empresas cliente e para así afastarnos do estigma de servizos externalizados “low cost”, cos que as empresas cliente só buscan baixos custos e non calidade e profesionalidade, facendo aínda maior a perda de poder adquisitivo que xa pesa sobre o sector dende hai máis de 10 anos.

UGT reclama que esta transformación se produza coa implicación das empresas cliente que se atopan practicamente en todos os sectores económicos do país.

Por todo isto, UGT, xunto con CCOO, convocaron esta xornada de folga, porque estas empresas son responsables en parte de que os contratos mercantís que se subscriben presenten tendencias sempre á baixa en custos de persoal pero á alza en esixencias de niveis de produtividade.

UGT anuncia que as mobilizacións continuarán ata que a patronal do contact center presente propostas asumibles polos traballadores e traballadoras do sector no presente e aposten por melloras para o futuro.

CONTINUÁN AS MOBILIZACIÓNS EN BARRERAS POLO FUTURO DOS POSTOS DE TRABAJO E CONTRA A VENDA A ARMÓN

Redacción.- As mobilizacións en Barreras continúan. Este mércores os traballadores, convocados por UGT que preside o Comité de empresa, concentráronse ás portas da factoría para protestar pola venda a Armón que pon en risco 100, dos 120 empregos cos que conta o estaleiro.

Sergio Gálvez (UGT), presidente do Comité, explicou que o Sindicato está a buscar alternativas para recorrer a decisión, sen descartar, incluso a vía penal contra os antigos propietarios por posible mala xestión que puido levar á que-

bra. Lembrou que a construción de Evrima tivo financiamento público e agora permítese o despedimento dos traballadores sen pedir máis explicacións. Gálvez insistiu en que a decisión da xuíza puido basearse nun informe da administración concursal “non de todo correcto e con moitas imprecisións”. Tamén denunciou que a carga de traballo que Armón anuncia para Barre-



ras xa está adxudicada a outras empresas do grupo e que mesmo algunha destas firmas leva anos en subactividade.

SEGUNDA XORNADA DE FOLGA NO METAL DA PROVINCIA DA CORUÑA CUN SEGUIMENTO MASIVO

Redacción.- UGT, CCOO e CIG convocaron catro xornadas de folga para o sector do metal da provincia da Coruña ante as posicións inmovilistas da patronal no proceso de negociación do convenio.

A primeira destas xornadas foi o día 5 e este xoves, día 12, tivo lugar a segunda, ambas cun seguimento masivo así como unha ampla participación nas manifestacións convocadas.

Ademais destas hai outras dúas xornadas de folga convocadas, os días 18 e 19 de maio, e están chamados máis de 16.000 traballadores do sector na provincia.

O proceso de negociación do convenio abriuse en outubro de 2019, paralizouse coa pandemia e retomouse



hai pouco máis dun ano pero durante todo este tempo a patronal mantivo unha postura inmovilista nas súas propostas que conduce a unha significativa perda de poder adquisitivo dos traballadores, algo inasumible cunha inflación desbocada.

O secretario xeral de UGT FICA Galicia, Javier Carreiro, insiste en que os sindicatos levan moitos meses traballando por unha solución razoable que parece non chegar, o que levou á convocatoria destes catro días de folga.

AS TRABALLADORAS E TRABALLADORES DO HOSPITAL DE VERÍN MOBILÍZANSE POLO CUMPRIMENTO DOS ACORDOS ASINADOS

Redacción.- As traballadoras e traballadores do Hospital de Verín concentráronse o pasado venres fronte ó centro sanitario para denunciar a falta de cobertura do persoal; o incumprimento dos dereitos; e carencias en materia de descansos.

En definitiva, demandaron que se cumpran os acordos asinados e respecto aos órganos de negociación.



UGT ORGANIZOU NA CORUÑA A XORNADA SOBRE “O FUTURO DA IGUALDADE NO EMPREGO E O LIDERADO DESDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO”

Redacción.- O pasado venres UGT organizou na Coruña a xornada “O futuro da igualdade no emprego e o liderado desde a perspectiva de xénero”.

Lidia Louzao, a secretaria de Comunicación de UGT-Coruña-Cee foi a encargada da presentación desta xornada.

Pola súa banda, Sandra García, inspectora de Traballo e Seguridade social da Coruña, foi a encargada de analizar a perspectiva de xénero nas relacións laborais, a transparencia retributiva, a violencia de xénero no traballo e os mecanismos de tutela da igualdade.

O peche da xornada correu a cargo da secretaria de Igualdade de UGT-Galicia, Trinidad Campos, quen falou da brecha salarial e os plans de igualdade.



MÁIS SANIDADE PÚBLICA PARA COMBATER O SUICIDIO

Redacción.- A Unión Xeral de Traballadores valora a posta en marcha do 024, unha liña telefónica pública, confidencial e gratuíta establecida polo Ministerio de Sanidade para prever a conduta suicida cuxo obxectivo é axudar ás persoas con ideas suicidas e aos seus familiares, a atención está estruturada en forma de niveis e no caso de risco alto alertarase aos servizos de emerxencia.

Segundo o INE, o ano 2020 supuxo un récord histórico de suicidios, con 3.941. En España suicídanse de media 3.134 persoas ao ano, uns datos moi preocupantes se temos en conta que 11 persoas quítanse a vida ao día e 220 téntano. Ademais, un estudo da Fundación Anar sinala que as ideas suicidas aumentaron especialmente entre adolescentes, xa que soben exponencialmente a 300 no grupo de idade entre 15 e 19 anos.

Este servizo público, que o Goberno prometeu en 2019 e tivo que atrasarse con motivo da pandemia, intégrase na Estratexia de Saúde Mental 2022-2026 que se presentou en decembro do ano pasado, é unha boa noticia, pero o sindicato esixe que sexa o Sistema Nacional de Saúde quen o proporcione e advirte de

que é unha atención puntual, que debería ser derivada aos servizos especializados do sistema público –con longas listas de espera-. É insuficiente e non deixa de ser un parche.

Reforzar o Sistema Nacional de Saúde e investir en políticas de promoción, prevención e protección da saúde

De feito, no Informe sobre as listas de espera do Sistema Nacional de Saúde que publica o Ministerio de Sanidade, non aparece a especialidade de psiquiatría, mentres que algunhas comunidades autónomas si o contemplan. En Andalucía, por exemplo, o tempo de espera sitúase en 44 días, mentres que en Castela-León son 32 e 38 en Galicia, pero estes datos non son nin homologables nin comparables sen unha recompilación sistemática por parte do Goberno.

O sindicato incide en que España está lonxe dos estándares europeos en atención



á saúde mental. No noso país hai 6 psicólogos clínicos por cada 100.000 habitantes - tres veces menos que a media europea- e 11 psiquiatras na sanidade pública -case cinco veces menos que en Suíza con 52- e aproximadamente a metade que Francia, con 23, Alemaña con 27 e Países Baixos con 24.

É fundamental reforzar o Sistema Nacional de Saúde. Necesitamos máis sanidade pública e iso require máis financiamento, un financiamento finalista e suficiente que garanta que os fondos van parar aos centros sanitarios de xestión pública e reorientar o gasto a políticas de promoción, prevención e protección da saúde.

O DEREITO Á DESCONEXIÓN DEBERÍA TERSE REGULADO NO MARCO DA LEI DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS

Redacción.- A secretaria de Saúde Gboral de UGT, Ana García de la Torre, participou na “Xornada de Prevención de Riscos Laborais”, organizada pola Universitat Oberta de Catalunya, onde abordou o reto da desconexión dixital no teletraballo.

Na súa intervención, Ana García de la Torre destacou que “as TICs, a través tanto da dixitalización como do traballo a distancia, poden facilitar o traballo pero non nos libran das maiores esixencias mentais, nin de do estrés laboral, do traballo monótono ou repetitivo” e que “existen unha serie de factores psicosociais e organizativos aos que se debe prestar atención e previrse para que non se materialicen en danos para a seguridade e saúde dos traballadores, por exemplo, o tempo de traballo, a hiperconectividade, a carga de traballo, a sobrecarga, etc”.

“Ademais”, advertiu, “para UGT a conectividade ou posibilidade de estar conectado, non debe ser sinónimo de dispoñibilidade permanente do traballador,

con todo, a supresión do límite entre a vida privada e profesional é un fenómeno que se está xeneralizando e acrecentando por motivos como ter móbil de empresa ou portátil e estar constantemente conectados a xefes, clientes ou compañeiros”.

“O dereito á desconexión dixital vai ligado ao dereito de conciliación da vida laboral e persoal, así como ao de intimidade”, afirmou, “e, neste contexto, desde UGT consideramos que a Lei de protección de datos non é o marco ideal para regular o dereito á desconexión dixital a través do seu art.88, etc. senón que sería preferible incluílo no marco da Lei de Prevención de Riscos Laborais”.

Os riscos psicosociais, os grandes esquecidos

García de la Torre subliñou que “tanto no ámbito da regulación do dereito á desconexión dixital como no caso do acordo do teletraballo, a negociación colectiva é esencial debido a

que está demostrado que os sistemas de prevención de riscos laborais que contan coa participación dos traballadores conseguen mellores resultados para garantir unhas mellores condicións de seguridade e saúde laboral”.

“Os riscos psicosociais non son riscos novos nin emerxentes, son os grandes esquecidos dos sistemas de xestión de prevención nas empresas, e perfílanse como a futura pandemia, polo que, é necesario acordar modificacións normativas para adaptar a lexislación aos cambios xurdidos da dixitalización do mercado laboral e elaborar unha normativa diferenciada dirixida á xestión dos riscos psicosociais de orixe laboral”, engadiu.

“E é que os infartos e derrames cerebrais, que son a primeira causa de morte por accidente de traballo, están directamente relacionados coa presenza de riscos psicosociais de orixe laboral, polo que debe actuarse de forma inmediata para acabar con esta secuela”, finalizou.

UNHA EUROPA DE PROGRESO SOCIAL PARA TODAS AS PERSOAS

Redacción.- Para UGT, a celebración do Día de Europa este 2022 está marcada por tres factores significativos. Por unha banda, a profunda transformación que sufriu Europa e as súas xentes tras dous anos de terrible pandemia (instrumentos de débeda mancomunados, unha aposta por políticas expansivas fronte ao dogma da austeridade, preocupación e procura da soberanía alimentaria, enerxética, de insumos, etc., e un evidente cambio na mentalidade social e laboral de gran parte da cidadanía); por outro, a culminación dun proceso de reflexión e deseño do futuro da Unión Europea (UE) xusto no momento no que, por vez primeira, un Estado decidía abandonala: a Conferencia sobre o Futuro de Europa (COFOE); e, non menos importante, a guerra en Ucraína tras a invasión rusa.

A Confederación Europea de Sindicatos (CES), da que UGT é fundadora, foi un actor cruce nestes tres procesos. A CES negociou, desde o comezo e, entre outras cuestións, a forma na que a clase traballadora debía saír da profundísima crise causada pola COVID-19: gasto, investimento e solidariedade. UGT participou, a través da CES, na creación e dotación dun instrumento como o fondo SURE, que aliviou os custos dos ERTE en España; e no deseño, conformación e ambición dos fondos Next Generation EU, cos que o noso país tiña á súa disposición cento corenta mil millóns de euros para investir e transformar.

Ademais, grazas ao labor do sindicato na CES e no Consello Económico e Social Europeo (CESAMENTO), estamos cada vez máis preto de conseguir o salario mínimo europeo, para que mulleres e homes perciban iguais rendas se fan traballos de igual valor; que se garantan os dereitos dos e as traballadoras noutras zonas do mundo grazas a instrumentos legais sobre cadeas mundiais de subministración; que as empresas paguen un mínimo igual en toda a UE polos beneficios que nelas xérase; que os desequilibrios sociais corrixanse; que o diálogo social e a negociación colectiva sexan reforzadas no continente; que os traballos en plataforma non sexan un nicho de explotación; ou que o continente sexa, cada vez máis verde e sostible.

A CES foi tamén un dos primeiros actores en condenar a invasión de Ucraína, esixir o inmediato cesamento do fogo e facilitar negociacións encamiñadas a lograr a paz, pedindo á Comisión Europea (CE) que mobilice medios humanos, económicos e políticos para paliar os efectos da guerra e ofrecer refuxio aos centenas de miles de desprazados. En ambos os casos (crises COVID e guerra en Ucraína) as respostas das institucións europeas foron moi distintas á dada en anteriores crises. Para o sindicato, a rapidez, a ambición e a



vontade política mostrada nesta ocasión supuxeron un fortalecemento da unidade europea, tamén das súas organizacións sindicais.

No Día de Europa celebrouse oficialmente en Estrasburgo, e durante a sesión na Eurocámara, a clausura da Conferencia sobre o Futuro de Europa, tras un ano de intenso traballo. A CES destacou no desenvolvemento desta conferencia que foi un profundo exercicio de reflexión e pensamento co que se quere definir a Europa do futuro. Tamén destaca que os cambios propostos polos cidadáns nos tratados inclúen, grazas á mobilización dos sindicatos, un protocolo de progreso social, que garanta que os dereitos sociais prevalecen sobre as liberdades económicas en caso de conflito. As conclusións tamén piden o fin dos dereitos de veto dos estados membros a través da votación por maioría cualificada.

“NON IMOS PARAR ATA LOGRAR A INCLUSIÓN SOCIAL E LABORAL DAS PERSOAS CON DISCAPACIDADE”

Redacción.- A secretaria de Políticas Sociais e Vivenda de UGT, Ana Isabel Gracia, afirmou que UGT persegue “a inclusión laboral das persoas con discapacidade, garantindo os seus dereitos sociais e laborais, a igualdade de oportunidades tanto no acceso, como no desenvolvemento da relación laboral e a eliminación de discriminacións por motivo de discapacidade” e defendeu que se inclúan cláusulas, a través da negociación colectiva, para alcanzar estes obxectivos.

Así mesmo, reclamou implementar medidas para favorecer a incorporación ao emprego, co cumprimento real e efectivo da cota de reserva do 2% en empresas de máis de 50 persoas; favorecer a promoción profesional destas persoas; adaptar os postos de traballo en función da discapacidade que se trate; e impulsar a accesibilidade universal.

Ana Isabel Gracia lembrou que a discapacidade se enmarca desde o punto de vista dos dereitos humanos e a Convención da ONU das Persoas con Discapacidade e esixiu “un cambio de cultura social e laboral e do concepto que ten a sociedade, en xeral, da discapacidade, eliminando os prexuízos existentes” para lograr a inclusión plena destas persoas.

Pola súa banda, a responsable da área de Dereitos Sociais, Gemma Ramón, incidiu na discapacidade sobrevenida, é dicir cando a unha persoa en idade laboral sobrevenlle unha discapacidade e/ou incapacidade laboral, calquera que sexa a causa que a orixina. “Deben realizarse os axustes que sexan necesarios: garantir o mantemento do emprego, coas mesmas condicións laborais que o resto do persoal. Ademais, as contornas laborais deben ser accesi-

bles para unha correcta adaptación do posto de traballo en función da discapacidade de que se trate”.

Traballar en todos os ámbitos

Ambas as dirixentes reafirmaron o compromiso de UGT ata conseguir un verdadeiro Estado Social, en base á igualdade de oportunidades, para e coas persoas con discapacidade.

O sindicato seguirá loitando pola súa igualdade efectiva en todos os ámbitos, como son o acceso á educación, á formación, á libre elección dun emprego en igualdade de condicións laborais e salariais, contornas e servizos accesibles, dotando ás persoas con discapacidade de ferramentas para o seu pleno exercicio.

A XORNADA SEMANAL DE 32 HORAS É SINÓNIMO DE PROGRESO

Redacción.- A secretaria de Políticas Europeas de UGT, M^a Carmen Barrera e o vicesecretario xeral de Política Sindical, Mariano Hoya, interviñeron na xornada “Funcionamento de institucións europeas e da CES. O Piar Social Europeo e os mecanismos de financiamento da UE”, organizadas polo sindicato.

Ambos participaron na mesa “Iniciativas sindicais para a consolidación do Pilar Social. A xornada laboral de 32 horas semanais”, moderada por Manuel Salgado, conselleiro do sindicato no CESE, onde Mari Carmen Barrera explicou que “UGT pretende contribuír a deseñar a Europa dos próximos 20 anos e unha das achegas fundamentais foi incorporar ao desenvolvemento do Pilar Social Europeo a proposta da xornada semanal de 32 horas sen redución salarial, un debate que o sindicato está a tentar impulsar no Parlamento Europeo”.

Barrera destacou que esta iniciativa vén ser “unha solución para abordar a repartición dun traballo cada vez máis escaso, mellorar o traballo e a calidade do traballo seguindo a máxima de traballar menos horas para vivir mellor e para poder traballar todos e todas e facer fronte a un proceso de dixitalización, automatización e robotización que afectará no futuro a un 42% das profesións”.

“Agora é o momento de ir máis aló con ese debate e vincular a redución masiva do tempo de traballo á revolución dixital e a creación de emprego e, en paralelo, lograr crear un novo modelo laboral máis xusto, igualitario e sostible”, sinalou, “unha vez que se inicie este camiño abrirase a oportunidade de esixir un emprego estable e de calidade, con efectos reais sobre a formación, saúde laboral ou a igualdade, fundamentalmente en materia de conciliación”.

“Para iso, é necesario situar o traballo no centro das políticas europeas e abrir este debate en Europa, de onde xorden máis do 90% das normas que debemos implementar nos distintos países, así como contar, como non, co impulso do Estado e reforzar ferramentas como o Diálogo Social e a Negociación Colectiva para adaptar esta iniciativa a cada ámbito e sector”, engadiu.

Un Estatuto dos Traballadores do século XXI que regule as novas tecnoloxías

Pola súa banda, o vicesecretario xeral de Política Sindical de UGT, Mariano Hoya, analizou a influencia das novas tecnoloxías na economía, reclamando a necesidade de “impulsar un novo Estatuto dos Traballadores do século XXI que regule a dixitalización e a nova economía 4.0, que constrúa unha lei de prevención de riscos acorde a esta nova economía e que protexa o emprego e ás persoas traballadoras”.

Neste sentido, sinalou que “a dixitalización pode levar a unha perda de 20 millóns de empregos en Europa, con sectores tan afectados como o comercio ou a industria. A robotización das actividades é cada vez maior, e iso leva a unha redución das cotizacións e á falta de recursos. UGT leva anos reclamando un imposto ás novas tecnoloxías. Este proceso transformador obrí-



ganos a repartir o tempo de traballo e a que as novas tecnoloxías coticen para aumentar a capacidade da nosa economía”.

Mariano Hoya incidiu nos efectos da Lei Rider aprobada no noso país hai un ano, unha lei “que é un exemplo para toda Europa, froito do diálogo social, que conseguiu a presunción plena de laboralidade das persoas traballadoras e o dereito á transparencia dos algoritmos”.

Plataformas que, na actualidade, aúnan a “28 millóns de persoas traballadoras en Europa e que se prevé que chegue, en 2025, a 43 millóns. Non podemos consentir que estas plataformas vaian contra os dereitos das persoas traballadoras. No noso país, hai preto de 5 millóns e medio de persoas das plataformas como falsos autónomos que hai que protexer e seguir defendendo. Non podemos consentir que se devalúen as súas condicións de traballo”.

Posteriormente, o secretario confederal de UGT, Diego Martínez, moderou unha mesa dedicada a analizar a fiscalidade europea e os mecanismos de Gobernanza.

O MODELO DE DEFENSA DEBE XERAR EMPREGO DE CALIDADE E INNOVACIÓN

Redacción.- Pepe Álvarez interveu na apertura das Xornadas “A Industria de defensa, motor económico e de benestar social”, xunto ao secretario xeral de UGT FICA, e a ministra de Industria, Comercio e Turismo.

O secretario xeral de UGT sinalou que a industria de Defensa en 2020 representou o 1,5% do PIB total de España e o 6,5% do PIB industrial, e debe ser un motor económico capaz de impulsar o benestar dos cidadáns e cidadás, pois a tecnoloxía e a innovación debe empregarse tamén para proxectos civís. Unha industria que debe atender ás novas necesidades de defensa global e contar cun con-

senso social amplo. Neste sentido, sinalou que a industria de defensa debe ser motor da transformación do modelo produtivo do país cara á calidade do emprego impulsado pola reforma laboral. Ademais, non pode ser allea á transición ecolóxica e debe apostar de maneira clara pola igualdade entre homes e mulleres, pois é un dos sectores máis masculinizados.

Álvarez demandou un orzamento estable para o Ministerio de Defensa, que non se faga en detrimento de outras partidas; a creación de proxectos de innovación no que colaboren a Universidade e as empresas e que esta industria sitúese no debate público para atender

ás necesidades reais de país e de Europa. Hai que fuxir do enfrontamento ideolóxico.

Lembrou que estamos nunha nova contorna, a da invasión rusa de Ucraína, volveuse a poñer na orde do día a necesidade dun modelo de defensa europeo e o Atlantismo, pero é máis necesaria que nunca a defensa das liberdades democráticas, o modelo de benestar europeo e o dereito internacional, que foron minimizados nos últimos 25 anos. Así mesmo, pediu unha resposta en clave europea e nacional á crise enerxética, o prezo do combustible e a falta de subministracións (materias primas e microchips).