



Galicia

# GALICIA LABORAL

Diario dixital da UGT de Galicia

LOITA polo TEU

ÚNETE

ISSN 1989-3299

Nº 909 Semana do 20 ao 26 de xuño de 2022

## É IMPRESCINDIBLE IMPULSAR UN PACTO DE ESTADO POLA INDUSTRIA

**Redacción.-** Este martes tivo lugar en Madrid unha mobilización multitudinaria que reuniu a traballadores e traballadoras de todo o país para demandar un pacto pola industria xa.

“Fai seis anos que o sindicato está a expor a necesidade deste pacto”, considerou Pepe Álvarez. “A chegada dos fondos de reconstrución, a situación do país coa COVID e a guerra en Ucraína fan necesario un proceso para acordar un gran acordo pola industria, que inclúa ás forzas políticas. Non podemos depender do goberno de quenda para impulsar unhas políticas ou outras. Necesitamos que vaia máis aló da política concreta dun goberno. Só os países que fixeron proxectos industriais a longo prazo son os máis desenvolvidos”.

Neste sentido, afirmou que “hai recursos para abordalo. A dixitalización está a entrar de maneira importante na economía. Hai que impulsar un acordo desde o consenso e o entendemento”.

Por iso, reclamou un cambio cara “unha industria verde e máis sostible. Se non somos capaces de chegar a un acordo que resolva os problemas que ten o sistema enerxético dificilmente podere-



mos abordar os problemas dos servizos, as empresas e as persoas consumidoras”.

Ademais, este pacto debe “servir para que a industria se desenvolva de maneira equilibrada en todo o territorio. Sen industria non hai futuro para o emprego de calidade nin para a calidade de vida das persoas”.

### Sen industria non hai futuro

Na mobilización tamén se manifestou que hoxe “representamos a millóns de

traballadores e traballadoras e miles de empresas que reclaman salarios dignos e empregos de calidade na industria”.

“Estamos fartos e cansos de ver como se desangra o noso tecido industrial”. “O Congreso debe desenvolver un acordo base que sirva para unha futura lei de industria. Unha estratexia global sen parches que impulse unha industria que é a salvagarda dos países. Pecháronse máis de 16.000 empresas neste sector, coa perda de centos de miles de postos de traballo, e isto é imperdoable. Sen industria non hai futuro e o Congreso debe actuar xa”.

## UGT e CCOO PERSÓNANSE CONTRA O RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDADE DE VOX Á REFORMA LABORAL

**Redacción.-** Os secretarios xerais de UGT e CCOO, Pepe Álvarez e Unai Sordo, rexistran unha solicitude no Tribunal Constitucional para ser parte contra o recurso de inconstitucionalidade presentado por Vox á reforma laboral de 2021.

“Estamos lexitimados polo artigo 7 da Constitución Española”, sinalou Pepe Álvarez en declaracións previas á presentación da solicitude. “Os sindicatos de traballadores e as asociacións empresariais contribúen á defensa e promoción dos intereses económicos e sociais que lles son propios”.

Neste sentido, afirmou que “nós acudimos contra o recurso presentado por Vox porque a aprobación da reforma laboral non foi un capricho, senón que era moi urgente. Moita xente está a padecer os efectos da crise e a anterior reforma, e a Unión Europea condicionaba a repartición dos fondos de reconstrución a un acordo nesta materia”.

Para Pepe Álvarez, “a intención verdadeira de Vox é torpedear unha reforma laboral que xa trouxo centenas de miles de contratos indefinidos e que está



a resolver os problemas das persoas deste país”.



XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE CULTURA, EDUCACIÓN E ORDENACIÓN UNIVERSITARIA

O SINDICATO INSTA Á CONSELLERÍA A QUE RECAPACITE PARA QUE ESTA SITUACIÓN NON SE REPITA NO VINDEIRO CURSO

## UGT ENSINO DENUNCIA QUE O NOVO CALENDARIO, CO PASO DAS PROBAS DE SETEMBRO A XUÑO, ESTÁ A SER UNHA DESFEITA

*É difícil que se poidan recuperar materias en dúas semanas; os que teñen todo aprobado sen saber que facer; e os docentes desbordados sen saber como atender este caos*

**Redacción.-** UGT Servizos Públicos Ensino xa advertiu, cando a Consellería de Educación propuxo na Mesa Sectorial o cambio de calendario, o paso das probas extraordinarias de setembro a xuño, que isto non ía funcionar e amosou, polo tanto, o seu desacordo.

Hoxe a realidade, dálle a razón ao Sindicato. Resulta difícil que o alumnado en dúas semanas poida recuperar materias suspensas e, aínda menos, o alumnado con necesidades específicas. Un reforzo que debería ser diferenciado atendendo ás necesidades de cada alumno/a e que, evidentemente, impossibilita a labor do profesorado na aula.

Xa naquel momento UGT Ensino expuxo as súas dúbidas sobre que se ía facer co alumnado que o día 6 de xuño tiña todo aprobado, por moito que se propoñían exercicios de ampliación, xa se sabía que

na práctica isto ía ser “un conto”. Por unha banda, alumnado sen inquietude de subir nota ou alumnado que sacou moi boas cualificacións e continúan “castigados” facendo exercicios de repaso, xa que o esforzo non se premia en absoluto.

Naquel momento UGT Ensino tamén expresou as súas dúbidas de como ían xestionar os docentes esta nova situación.

E, de feito, o Sindicato transmitiulle a preocupación dos docentes á Consellería ante un final de curso que xa apuntaba que sería “caótico”, como así está a suceder. O profesorado desbordado para atender a to-



dos e todas e con moitas faltas de asistencia por parte do alumnado.

Esta experiencia debería facer recapacitar á Consellería de Educación xa para que esta situación non se volva a repetir o vindeiro curso.

## PREACORDO PARA RENOVAR O CONVENIO DE HOSTALERÍA NA PROVINCIA DA CORUÑA

**Redacción.-** Nunha reunión de mediación do CGRRLL, UGT e CCOO alcanzaron un preacordo para renovar o convenio colectivo do sector da hostalería da provincia da Coruña, que afecta a 20.000 traballadores e traballadoras.

Neste principio de acordo prevese unha suba salarial do 11,75%, a aplicar nos tres anos de vixencia, dende o 2022 ata o 2024, e unha cláusula de actualización que actuará ao final deste período dependendo de como quede o IPC nestes tres anos.

O preacordo tamén adapta a ultraactividade á lexislación actual e contén outras reivindicacións da parte social, como a regulamentación dos fixos discontinuos e régúlase, por primeira vez, os coñecidos no sector como “extras”, definindo os eventos para os que poden ser contratados e a rotación proporcional e equitativa das persoas contratadas baixo esta modalidade.

Ademais, establecece que as empresas deberán ter, como mínimo, un 65% do persoal con contrato fixo e introdúcese un texto para a regulamentación da desconexión dixital.



Aténdese outra reivindicación histórica do sector, a regularización da externalización, obrigando a aplicar o salario de convenio ás camareiras de piso, independentemente de que sexan contratadas por unha empresa externa.

Tamén se dará preferencia ás persoas con contrato a tempo parcial á hora de acceder a vacantes indefinidas ou temporais a tempo completo e establécese a consolidación do salario das persoas que traballan como axudante de camareiro ou axudante de cociñeiro cando realicen traballos

na categoría superior.

E inclúese no apartado de caterorías a figura do repartidor que ata o de agora non se reflectía no convenio.

Para o secretario xeral de FeSMC-Coruña, Juan Manuel Carreira, “a sinatura deste preacordo da carpetazo á situación sufrida derivada da pandemia e aposta polo futuro do sector”. Tamén manifestou que “esperamos cambiar con este preacordo a tendencia do sector e facelo máis atractivo ás persoas traballadoras”.



## PAROS PARCIAIS DE DÚAS HORAS HOXE NO SECTOR DAS TIC POR UN CONVENIO DIGNO

**Redacción.-** Os traballadores e traballadoras do sector das TIC están chamados hoxe a paros parciais de dúas horas, as últimas da súa xornada.

Dende FeSMC denúnciase que, a pesar de tratarse dun sector punteiro, que está a protagonizar a revolución dixital, ten un dos peores convenios sectoriais.

Polo que os traballadores e traballadoras do sector demandan un convenio digno xa para un dos sectores punteiros da revolución tecnolóxica do país.



## CONVOCADA HOXE POR PRIMEIRA VEZ FOLGA EN QUIRÓN PREVENCIÓN POR UN CONVENIO DIGNO

**Redacción.-** UGT, CCOO e CSIF inician actuacións conxuntas para reivindicar un convenio digno, a regulamentación do traballo a distancia e para denunciar as elevadas cargas de traballo que están a sufrir as persoas traballadoras de Quirón Prevención.

Por elo, hoxe as seccións sindicais de UGT, CCOO e CSIF en Quirón Prevención, principal operador do sector da prevención de riscos laborais e que pertence ao grupo Quirón Saúde, unha das maiores compañías de saúde privada en España, convocan paros parciais de dúas horas en todos os centros de traballo.

Ademais, están a ter lugar concentracións, entre as 9 e as 11 horas na Coruña, Vigo, Ferrol, Santiago e Pontevedra.

UGT, CCOO e CSIF deciden tomar esta medida debido ao conflito xerado pola Dirección de Quirón Prevención coa súa postura inmovilista e de bloqueo, principalmente, en tres puntos básicos:

1º. Incremento salarial: as seccións sindicais de UGT, CCOO e CSIF reivindicán unha subida que estea en equilibrio cos grandes beneficios obtidos pola empresa durante estes últimos anos. Cun convenio bloqueado dende hai ano e medio a empresa só ofrece unha subida do 3,5% acumulado nos catro anos de vixencia do futuro convenio, o que traería consigo unha perda de poder adquisitivo inasumible dada a evolución do IPC. Todo isto, mentres



a empresa bate récords de beneficios ano tras ano.

2º. Telet traballo ou traballo a distancia: a Dirección non fai ningunha oferta de compensación de gastos para os que traballan dende o seu domicilio e impón límites de acceso a determinados colectivos, como o administrativo, informático e sanitario, sen que exista unha razón obxectiva para elo, téndose demostrado durante a pandemia que é viable.

3º. Finalmente, e como punto máis gravoso, os traballadores e traballadoras de Quirón Prevención es-

tán a sufrir unha excesiva carga de traballo en todas as áreas, o que nunha empresa adicada a prever os riscos laborais é inaceptable. Carecendo o persoal do tempo suficiente para prestar un servizo de calidade, o que repercute directamente nos traballadores e traballadoras usuarios deste servizo de prevención de riscos laborais.

UGT, CCOO e CSIF deixan claro que van utilizar todos os mecanismos de presión dos que dispoñen e que non van cesar ata que a Dirección da empresa mova ficha e garanta unhas condicións dignas.

## MOBILIZACIÓN HOXE EN VIGO CONTRA O ERE EN BOSCH

**Redacción.-** Hoxe pola mañá está convocada unha concentración en Vigo, diante de Vodafone (na zona Franca) en protesta polo ERE aberto en BOSCH, en varios departamentos de servizos técnicos que operan para Vodafone.

### Deslocalización

BOSCH decidiu levar estes servizos fóra de España para abaratar os custos e o Comité de empresa amosa a súa disconformidade con este novo proceso de deslocalización.



## NOVA MOBILIZACIÓN DOS TRABALLADORES DO COMERCIO DO METAL DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA POR UN CONVENIO DIGNO

**Redacción.-** O pasado martes tivo lugar unha nova mobilización dos traballadores e traballadoras do comercio do metal da provincia de Pontevedra, esta vez cunha concentración diante de ATRA en Vigo, en demanda dun convenio digno para o sector

Xa foi hai dúas semanas cando os traballadores e traballadoras do sector acordaron en asemblea iniciar un calendario de mobilizacións para demandar un convenio digno, xa que o anterior leva dous anos caducado. Estas arrancaron hai unha semana cunha concentración en Vigo fronte a unha das empresas do sector. E continuaron este martes diante de ATRA.

Os traballadores rexeitan a proposta patronal que propón un convenio con vixencia dos primeiros anos non habería subas salariais, no 2022 sería do 6,5%, sen revisión salarial, e no 2023 do 3%, con revisión pero topada ao 4,5%. Precisamente, dende FeSMC explican que o que non se acepta é que non recoñeza a cláusula de revisión salarial sen



topes. Tamén denuncian que a proposta da patronal non prevé outras melloras como a redución da xornada anual. De continuar esta actitude inmovilista da patronal, non se descartan máis mobilizacións.

## É NECESARIO AUMENTAR OS SALARIOS, O SMI E REFORZAR O ESCUDO SOCIAL PARA COMBATER A DESIGUALDADE

**Redacción.-** Os datos publicados o mércores polo INE, correspondentes á Enquisa Anual de Estrutura Salarial de 2020, reflicten o impacto negativo que tivo a pandemia en materia salarial, que non se recuperou no período posterior, e que, unido ao aumento dos prezos, fai urxente a necesidade de mellorar os salarios existentes para combater a perda de capacidade adquisitiva da clase traballadora e evitar, á súa vez, un repunte da desigualdade e a pobreza.

A información que recolle o INE indica que en 2020 o salario medio (25.165 euros) aumentou nun 3,2% respecto ao 2019, debido aos cambios na composición no emprego que provocou o impacto da pandemia: os traballadores e traballadoras que se viron maioritariamente expulsados situábanse en sectores precarios e con salarios reducidos, o cal provocou que o salario medio dos que mantiveron o emprego se elevase, aínda que non

crecese realmente. Con todo, de non ser polo escudo social e, en especial, o instrumento de protección dos ERTE, o resultado sería sen dúbida máis desfavorable.

Pola súa banda, o salario anual máis frecuente en España reflicte un nivel un 36% inferior ao medio, situándose no ano 2020 en 18.480 euros brutos. Deste xeito, o salario neto, é dicir, descontando as cotizacións á Seguridade Social e as retencións do IRPF, é de apenas 1.100 euros ao mes, insuficiente para poder chegar a fin de mes.

O aumento do SMI a 950 euros en 2020 (+5,5%) seguiu mellorando esta renda básica, axudando a mellorar as condicións de vida dos traballadores e traballadoras con ingresos máis reducidos e reducindo as desigualdades. Con todo, aínda que aumentou moito nos últimos anos, o salario mínimo segue situándose nun nivel que impide manter

un nivel de vida adecuado. Por iso, un indicador do baixo nivel salarial en España é que case o 20% das persoas traballadoras (o 19,6%) tiñan en 2020 ingresos anuais por baixo do SMI (porque desempeñan traballos a tempo parcial), porcentaxe que se eleva ao 66,3% se incluímos a aquelas persoas que cobraban en total entre 1 e 2 veces o SMI. A conclusión é que hai que seguir aumentando os salarios en xeral e o SMI en particular.

Por último, cabe resaltar que a brecha salarial de xénero segue sendo moi ampla, concretamente, dun 18,7% en 2020 (1.604 euros ao mes de media para as mulleres, fronte a 1.974 euros para os homes). Isto supón un descenso de 0,8 puntos respecto ao ano anterior, unha redución mínima que demanda a necesidade de que se sigan desenvolvendo plans de igualdade nas empresas coa premisa de acabar coas diferenzas entre homes e mulleres de maneira efectiva.



## OS CONVENIOS COLECTIVOS DEBEN PROTEXER ÁS PERSOAS LGTBI

**Redacción.-** O responsable confederal da área LGTBI de UGT, Toño Abad, interveu nas xornadas 'Colectivo LGTBI e ámbito laboral', con motivo da Semana do Orgullo LGTBI.

Toño Abad subliñou que “a situación do colectivo LGTB no ámbito laboral é realmente preocupante, en primeiro lugar, porque non hai un coñecemento real do que ocorre con estas persoas no emprego, debido a que non hai ningún estudo desde as políticas públicas para determinar e cuantificar cal é a discriminación que sofren as persoas LGTBI no emprego”.

Abad lembrou que en 2020 o sindicato fixo unha enquisa para cuantificar a situación, e os datos solicitados eran inaceptables.

### Unha Lei estatal trans e LGTBI sería unha oportunidade histórica

Toño Abad destacou que “as persoas pasan moito tempo nos seus centros de traballo e teñen dereito a ser quen son en liberdade, sen que ninguén lles cuestione”, por iso, reivindicou que “desde o ámbito laboral entendemos que para cambiar e

reverter esta situación necesitamos introducir cláusulas que protexan ás persoas LGTBI na negociación colectiva. Os convenios deben protexer a este colectivo”.

“Ademais, temos unha oportunidade histórica de desenvolver unha Lei estatal trans e LGTBI que o Goberno quere desenvolver e que UGT apoia, iso si, esixindo ao Executivo que introduza e reforce as medidas no ámbito laboral. Esta cuestión debe chegar á negociación colectiva e estar presente nos convenios a través de cláusulas de protección e de igualdade”, finalizou.

## UGT RECLAMA IGUALDADE DE TRATO PARA AS PERSOAS REFUXIADAS

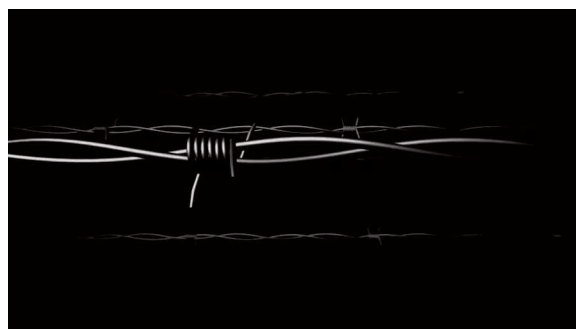
**Redacción.-** Con motivo do Día Mundial das persoas refuxiadas, a Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores, quere lembrar que, en maio de 2022, segundo datos de AC-NUR, máis de 100 millóns de persoas son desprazadas forzosas no mundo, debido á violencia, os conflitos ou as violacións de dereitos humanos.

Esta cifra, ademais de ser a máis alta ata o momento, supón un incremento de máis de 10 millóns de persoas con respecto a decembro de 2021, incremento ao que contribuíron tanto o desprazamento forzado pola invasión rusa de Ucraína, como outros conflitos e emerxencias que per-

sisten e que parecen esquecidos.

O lado máis trágico dos desprazamentos forzados constitúeo a perda de vidas durante a fuxida. Neste sentido, o Mediterráneo, no que desapareceron máis de 3.200 persoas no ano 2021, segue ostentando o vergoñoso título de ser a travesía máis letal.

A Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores reconece o esforzo e a solidariedade da Unión Europea e do Goberno de España en dar unha resposta a quen foxe de Ucraína como



consecuencia da guerra desencadeada por Rusia e espera que este mesmo esforzo dedíquese a quen foxe ou fuxiron doutros países en similares circunstancias e que xa se atopan en territorio da Unión ou tratan de chegar ao mesmo.

## A NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEBE INCLUIR MECANISMOS PREVENTIVOS FRONTE ÁS ADICCIÓNS

**Redacción.-** A secretaria de Saúde Laboral de UGT, Ana García de la Torre, interveu na inauguración dun Curso de Prevención de Adiccións no Ámbito Laboral organizado polo sindicato e dirixido a delegados e delegadas de prevención.

Ana García de la Torre subliñou que, tal e como establece a OMS, hai que garantir unha actuación integral en materia de adiccións e, desde esta perspectiva, “as adiccións deben ser consideradas un problema de saúde das persoas traballadoras como calquera outro e non deben xerar discriminación algunha”.

“As adiccións no ámbito laboral son un problema que require da actuación de todos os axentes implicados, partindo de que esta-

mos ante unha enfermidade”, sinalou, “e este problema débese atallar actuando sempre desde un enfoque preventivo, non a través de medidas coercitivas e disciplinarias”.

Tamén explicou que “as condicións de traballo inflúen directamente no consumo de substancias, de maneira que poden ser un factor de protección ou de risco, algo que debemos enlazar cos cambios no mercado de traballo derivados do uso das novas tecnoloxías e formas de organizar o traballo, xa que, algunhas delas, levan á precariedade laboral relacionada coa inseguridade no traballo”.

“Estes cambios que se están a xerar incrementan riscos laborais, que poden des-

embocar en problemas relacionados co uso e os efectos das adiccións no ámbito laboral”, engadiu.

### Debe primar o enfoque preventivo fronte ao disciplinario

A secretaria de Saúde Laboral de UGT incidiu nos custos derivados do abuso de substancias tanto para as persoas traballadoras como para as empresas e nos beneficios de primar o enfoque preventivo fronte ao disciplinario e, nese sentido, insistiu en que “a negociación colectiva ofrece grandes posibilidades, xa que permite a incorporación nos convenios colectivos de mecanismos preventivos fronte ás adiccións”, manifestou.

# UGT DEMANDA UNHA LEI DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL MOITO MÁIS AMPLA E PROFUNDA



**Redacción.-** A Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores, en resposta á consulta pública iniciada polo Ministerio de Traballo e previa á elaboración dun anteproxecto de lei ( APL) de participación institucional ( PI), reclama unha futura Lei que aumente e mellore de forma substancial os dereitos das persoas traballadoras e os seus representantes legais.

A Participación Institucional é o dereito polo que, de acordo coa Constitución (CE) e as leis, os sindicatos en representación democrática de toda as persoas traballadoras defenden os seus intereses na elaboración, xestión e control das políticas públicas que lles afectan. A CE outorgou á representación dos intereses dos traballadores a través dos sindicatos o máximo recoñecemento dentro do noso sistema político (contemplado nun dos primeiros artigos, o 7, da Carta Magna).

## Lexitimidade

A lexitimidade desa representación plásmase de acordo coa Lei Orgánica de Liberdade Sindical nas eleccións sindicais, nas que os traballadores elixen democráticamente aos seus lexítimos representantes. En virtude diso, os intereses dos traballadores non só reflíctense na negociación dos convenios colectivos, senón que van moito máis alá das condicións laborais no traballo e esténdense a todas as políticas públi-

cas que lles afectan, como a Seguridade Social, as políticas de emprego, a protección social e numerosas políticas públicas.

Para UGT, ese dereito é, por tanto, incuestionable (e esténdese á representación das organizacións empresariais), pero a forma na que se plasmou en cada un dos ámbitos das políticas públicas foi, ante a falta dunha Lei que ordenase esa Participación Institucional, moi diferente, disperso e heteroxéneo.

Ademais, ao longo dos anos, as prácticas e as experiencias tamén mostran profundas deficiencias e problemas. Non faltaron intentos das Administracións de baleirar de contido ese Dereito de Participación en determinados momentos, nin tampouco a creación de órganos nos que os dereitos que reflícten a participación non están debidamente contemplados.

## Unha Lei que vaia moito máis lonxe do mercado na Constitución

O sindicato denuncia que os ámbitos e lugares nos que se exerce o dereito de participación e a representación dos intereses dos traballadores quedaron desbordados nos últimos case 40 anos por unha realidade moito máis ampla das políticas públicas que afectan aos traballadores, así como polos cambios que acontecementos como –entre

outros moitos- a pertenza á UE ou a descentralización das políticas do Estado produciron. A propia participación esixe cambios na súa forma e na súa estrutura para adaptarse ás novas e máis complexas realidades, o que deriva na necesidade dunha lei que defina, ordene, estructure e actualice o dereito de Participación Institucional.

Por iso, UGT reclama esencial unha Lei de Participación Institucional máis completa, cuxa regulación sexa moito máis ampla que a contemplada no artigo 129.1 da Constitución Española; que afronte e resolva, por unha banda, os múltiples problemas e disfuncións identificados no desenvolvemento da mesma ao longo das décadas sen un marco legal, e por outro, aborde a ordenación e estruturación das diferentes fórmulas, modalidades e funcións da participación institucional.

Así mesmo, debe clarificar e ampliar os ámbitos da participación institucional; definir unha participación articulada no contexto do Estado descentralizado; establecer os criterios xerais que deberían inspirar a creación dos modelos ou tipos de órganos de participación, promovendo as reformas e transformacións necesarias dos órganos actuais; e impulsar o marco de garantías de funcionamento da participación institucional para evitar os incumprimentos formais e materiais, así como o baleirado das súas funcións e contidos.