

BAIXO O LEMA “SALARIO OU CONFLITO”, UGT CONVOCA MOBILIZACIÓNS O DÍA 6 PARA RECLAMAR Á PATRONAL O DESBLOQUEO DA NEGOCIACIÓN COLECTIVA E A SUBA DOS SALARIOS

En Galicia as mobilizacións levaranse a cabo na Coruña e Vigo, ás 12.00 horas, fronte ás sedes das confederacións de empresarios

Redacción.- Baixo o lema “Salario ou conflito”, UGT, xunto con CCOO, convocan mobilizacións o vindeiro día 6 de xullo en todo o Estado para reclamar á patronal o desbloqueo da negociación colectiva e a suba dos salarios.

Concretamente, en Galicia, están convocadas dúas concentracións, ás 12.00 horas, fronte ás sedes das confederacións de empresarios en Vigo e na Coruña.

Dende UGT reclámase que na negociación se inclúan non só o aumento dos salarios en consonancia co momento inflacionista que se está a vivir, senón tamén en relación coa suba de prezos por parte das empresas, que lles está a dar beneficios extraordinarios.

As demandas son razoables, con aumentos de agora ao 2024 dun total do 8%, sempre garantindo unha cláusula de revisión salarial que preserve

o poder de compra dos traballadores e traballadoras.

Dende o ano 2008 os salarios están conxelados e non baixaron grazas ao empuxe dos sindicatos pero no contexto actual urxe recuperalos porque o país o precisa e non ten sentido entrar nun proceso de confrontación cando isto se pode solucionar nunha mesa de negociación.

Ademais, hai que lembrar que só garantindo a demanda interna, para o que fai falta consumo e poder de compra para os traballadores e traballadoras deste país, será posible unha saída á situación de crise que se está a vivir.



AS PERSOAS TRABALLADORAS ESTANSE EMPOBRECENDO MES A MES

Redacción.- Os datos do avance de IPC correspondentes ao mes de xuño mostran un novo récord da taxa anual, esta vez do 10,2%. De confirmarse cos datos definitivos, sería a primeira vez que se alcanzan os dobres díxitos desde abril de 1985. O nivel xeral dos prezos segue aumentando e rexistrando niveis historicamente elevados e xa se trasladou á inflación subxacente (5,5%), que non ten en conta os alimentos non elaborados nin os produtos enerxéticos, o que resulta preocupante.

Con todo, os salarios seguen sen crecer. Concretamente, os aumentos sitúanse no 2,4% ata maio de 2022. Isto xera unha

importante diminución no poder de compra dos traballadores e traballadoras. Para UGT, é imprescindible que os salarios aumenten e se protexan ante a incerteza da evolución da inflación. Para iso, é necesario que a negociación colectiva estenda o uso das cláusulas de revisión salarial, que permiten aumentar o salario dos traballadores e traballadoras se a inflación é superior ás previsións existentes cando se pactou.

Ademais, o sindicato considera fundamental introducir mecanismos de control público ante as subidas de prezos nos bens e servizos básicos, como se fixo coa limi-

tación ao prezo da bombona de butano.

Neste sentido, UGT valora a orientación das medidas incorporadas no último paquete de urxencia, pero considera que algunhas delas serán pouco eficaces e deberíase ir máis aló. A situación esixe unha intervención máis directa e rápida nas actividades que están a xerar as tensións inflacionistas e unha extensión das medidas protectoras das rendas das clases medias e das persoas máis desfavorecidas. Só freando a espiral de aumentos que se está dando nalgúns empresas e sectores para elevar as súas marxes de beneficio lograrase reducir o nivel xeral de prezos.

Así, as tres xornadas de folga desta semana xa quedaron desconvocadas

OS TRABALLADORES DO METAL DA PROVINCIA DA CORUÑA ACEPTAN EN ASEMBLEA A PROPOSTA DE MEDIACIÓN DO AGA PARA O CONVENIO

UGT FICA valora a proposta que garante un convenio digno sen perda de poder adquisitivo

Redacción.- Despois de varias xornadas de folga e mobilizacións, os traballadores e traballadoras do metal da provincia da Coruña aceptaron, nas respectivas asembleas convocadas o día 27 por UGT, CCOO e CIG, a proposta de mediación do AGA para desbloquear o convenio do sector.

Así, ponse fin ás mobilizacións que estaban a protagonizar os traballadores e traballadoras do sector e, concretamente, quedaron desconvocadas as tres xornadas de folga, días 28, 29 e 30, desta semana.

UGT FICA Galicia valora esta proposta que garantirá un convenio digno sen perda de poder adquisitivo para os traballadores e traballadoras do sector.

Concretamente, a proposta pasa por un convenio cunha vixencia de 2020 a 2025. En materia de salarios, prevese un incremento do 0% para o 2020; 4,5% para o

2021; 4% para o 2022; 3% para o 2023; 2% para o 2024; 1,5% para o 2025. Dende o 2022 prevese cláusula de revisión salarial ao cruce co IPC real e con paga de atrasos.

No 2025 garantirase o pago dun diferencial do 2% sobre o IPC real dos anos 2022 ao 2025, actualizando as táboas e xerando atrasos dende o 1 de xaneiro de 2025.

En materia de subrogación acéptase a proposta sindical así como en todo o relativo á desconexión dixital.

A xornada redúcese en 8 horas no 2023, quedando a mesma en 1.752 horas. As vacacións serán de 24 días laborables dende o 1 de xaneiro de 2023 e os pluses



de convenio revalorizaranse co incremento acordado cada ano.

En definitiva, para UGT FICA, esta proposta de mediación do AGA garante o que se estaba a demandar, un convenio digno, sen perda de poder adquisitivo dos salarios e demóstrase, unha vez máis, que a presión, a mobilización e o traballo sindical dan os seus froitos.

OS SINDICATOS ARRANCAN DA CONSELLERÍA DE EDUCACIÓN O COMPROMISO DE NEGOCIAR O MANTEMENTO DO EMPREGO NO ENSINO CONCERTADO

Redacción.- O pasado martes tivo lugar unha xuntanza de UGT e CCOO con varios membros da Consellería de Educación na que cada unha das organizacións sindicais trasladámoslle a preocupación pola perda de postos de traballo como consecuencia do peche de unidades. Sinalamos as liñas esenciais da proposta de acordo que presentamos as tres organizacións sindicais. Expuxemos que esas propostas conteñen os instrumentos necesarios para superar esta situación, trasladar estabilidade laboral ao sector e contribuír a mellorar a calidade do sistema educativo.

Atopamos disposición ao diálogo por parte da Consellería de Educación, que se comprometeu a convocar, en datas próximas, a todas as organizacións para negociar un Acordo de Mantemento de Emprego.

Na reunión co conselleiro, a vindeira semana, exporémolles e defenderemos as nosas propostas. Solicitarémolles un cambio de rumbo respecto aos traballadores e traba-

lladoras do ensino concertado e convidarémolo a transitar pola vía da negociación e a concertación que leva máis de 12 anos bloqueada. Na mesa de negociación do Acordo defenderemos os intereses de todas as persoas que traballan no ensino concertado.

Nunha primeira fase CCOO, CIG e UGT fomos capaces de elaborar unha proposta de Acordo unitaria, presentala e lograr que a Consellería de Educación recibise aos representantes do ensino concertado e se comprometeu a negociar un Acordo de Mantemento de Emprego. Entramos agora na segunda fase dun proceso no que confiamos e apostamos por atopar respostas satisfactorias ás nosas demandas. Pero tamén manifesta-



mos que estamos en disposición de pasar a fases máis reivindicativas se os lexítimos intereses dos traballadores e traballadoras do ensino concertado non fosen atendidos.

UGT, CCOO e CIG volvemos demostrar eficacia e de que lado estamos na defensa dos intereses dos traballadores e traballadoras do ensino concertado.

UGT-SERVIZOS PÚBLICOS INSTA ÁS EMPRESAS DE AXUDA A DOMICILIO EN GALICIA A QUE SUBAN OS SALARIOS O 6,5% COMO SENTENZA A AUDIENCIA NACIONAL

Redacción.- UGT Servizos Públicos gaña a sentenza na Audiencia Nacional pola cal as empresas do sector da dependencia deben incrementar un 6,5% os salarios. A sentenza reconece o dereito das traballadoras á aplicación da cláusula de revisión salarial automática contida no artigo 8 do VII Convenio da dependencia e ao incremento dos seus conceptos retributivos de 2022 na contía correspondente á porcentaxe do índice de prezos ao consumo (IPC) real do ano 2021, sendo un 6,5%.

A sentenza indica claramente o camiño a seguir ás empresas do sector de axuda a domicilio que continúan sen cumprir a obrigaçión de incrementar os salarios das traballadoras nun 6,5%. O artigo 6 do Convenio Marco Estatal de Servizos de Atención ás Persoas Dependentes e Desenvolvemento da Promoción da Autonomía Persoal reflicte claramente que os salarios “teñen carácter de dereito mínimo necesario con respecto á regulaci3n que sobre eses mesmos asuntos puidese conterse noutros convenios colectivos de 3mbito máis reducido”, como é o II Convenio colectivo de axuda a domicilio de Galicia.

UGT solicitou á Audiencia condena por temeridade e o tribunal considerou que, efectivamente, a pobreza argumental despregada pola patronal é demostrativa de que pretenden manter unha posici3n de resistencia inxustificada á aplicaci3n da normativa convencional no marco da negociaci3n entre as partes dun novo convenio colectivo e imp3n a cada patronal deman-

dada unha sanción de 1.000 euros, debendo entre todas elas, solidariamente, atender os honorarios dos letrados dos sindicatos demandantes.

UGT-Servizos Públicos denunciámos a cicatería das empresas adjudicatarias dos servizos municipais de axuda a domicilio que se negan a abonar a subida salarial que garante o convenio colectivo do sector, co agravante de que algunhas pertencen a fondos de investimento cuxo fin é meramente especulativo.

A falta de control por parte da Xunta e dos concellos sobre as empresas adjudicatarias dos servizos tamén contribúe á precariedade

UGT-Servizos Públicos non imos sentir que determinadas empresas e grupos empresariais continúen precarizando as condicións laborais do sector esencial da axuda a domicilio, ante a pasividade da Xunta e de moitos concellos, que adjudican esta prestaci3n ás ofertas máis baixas e que non se preocupan de esixir a calidade dos coidados, mecanismos de axuda, servizos profesionais, como fisioterapia e outros, polos que son puntuados e resultan adjudicatarios dos servizos.

Un exemplo desta falta de control das entidades locais é que na maioría dos estudos económicos dos propios concellos e nas ofertas económicas das empresas o prezo Km establecido para calcular os gas-

tos do servizo é de 0,19€/Km, mentres que ás traballadoras ab3nanselles 0,18€, sen ter en conta que o prezo dos combustibles desde que se asinou o II convenio Gallego subiu máis dun 100%.

As traballadoras déixanse parte do seu soldo en gastos de combustible e mantemento dos seus vehículos. Xa é hora de que se organicen os servizos xeograficamente para evitar grandes desprazamentos e de que as empresas, tal e como figura no convenio, se fagan cargo do total dos gastos de desprazamento, sen ter que recorrer a medios propios das traballadoras. UGT Servizos Públicos esiximos que este concepto sexa cuantificado e figure nos pregos de condicións do servizo.

A organizaci3n do traballo no sector de axuda no fogar debe garantir contratos a tempo completo, a conciliaci3n da vida laboral e familiar e a seguridade e saúde no traballo, neste caso o domicilio das persoas receptoras da prestaci3n é o lugar de traballo das traballadoras.

Polo tanto, persistir no incumprimento do incremento salarial do 6,5% que establece o Convenio galego por parte dalgunhas empresas e o bloqueo da negociaci3n dun novo convenio que dignifique o traballo esencial de axuda no fogar levará ao conflito que será responsabilidade das empresas e da inhibici3n da Xunta e dos concellos que financian a xesti3n privada do servizo de axuda no fogar e deben tutelar estes servizos.

CENTOS DE PERSOAS RECLAMAN UNHA SANIDADE DIGNA E PÚBLICA PARA O ORIENTE OURENSÁN

Redacción.- Centos de persoas mobilizáronse este xoves en Valdeorras, convocados pola Xunta de persoal do distrito sanitario de Valdeorras, para reclamar unha sanidade digna e pública para o oriente ourensá.

Despois da mobilizaci3n do día 28 de novembro pola falta de solucións aos problemas estruturais do Hospital comarcal de Valdeorras, con carencias de médicos en todas as especialidades, non se deu solución aos problemas, todo o contrario, aínda se reduciron máis os recursos. Por exemplo, medicina interna pasou de 10 a 5 especialistas e non se acadou

nin un só MIR para este hospital. Isto provoca que a día de hoxe a necesidade de especialistas ascenda á cifra de 20.

A isto súmasenlle as graves carencias en atención primaria. Diante desta situación, a Xunta de persoal



convocou concentracións todos os xoves dende o mes de abril ás 12.00 horas. Pero, como o Sergas segue sen dar respostas, dediciuse convocar a mobilizaci3n deste xoves.

OS DEREITOS LGTBI DEBEN CHEGAR Á LEXISLACIÓN LABORAL

UGT e CCOO asinan un acordo para afianzar os dereitos das persoas LGTBI e loitar de xeito conxunto contra a súa discriminación

Redacción.- Os secretarios xerais de UGT e CCOO, Pepe Álvarez e Unai Sordo, presentaron en rolda de prensa un acordo para a coordinación e o traballo conxunto para a eliminación da discriminación sufrida polas persoas LGTBI.

Na súa intervención, o secretario xeral de UGT, Pepe Álvarez, subliñou que cada día presenciamos ataques sistemáticos dos dereitos das persoas LGTBI que se materializan en discursos de odio. E isto tamén sucede no ámbito laboral onde, segundo un estudo do sindicato, un 42% das persoas LGTBI sufriron algún tipo de violencia verbal no traballo e un 10% agresións físicas, mentres que o 75% das persoas LGTBI cren que non teñen as mesmas oportunidades”.

Álvarez sinalou que “o rexeitamento está presente e hai que contestar contundentemente aos ataques cunha estratexia conxunta que permita alcanzar unha igualdade real e efectiva. Por iso, é fundamental ter unha Lei estatal que garanta os dereitos das persoas LGTBI que inclúa tamén un marco normativo no ámbito laboral, incluíndo cláusulas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI nos convenios colectivos, que nos leven a centros de traballo inclusivos”.

“A pesar dos esforzos sindicais”, destacou, “só o 30% dos convenios teñen este tipo de cláusulas e, na metade dos casos, son só unha declaración de intencións, de maneira que queda moito por facer, por iso ambas organizacións decidimos dar un impulso coordinado a esta loita, tanto no ámbito social como no ámbito laboral, cun acordo que permita avanzar en unidade de acción, conscientes da necesidade de frear os discursos LGTBIfóbicos e de avanzar na igualdade de trato e non discriminación”.

A negociación colectiva é unha ferramenta fundamental para universalizar dereitos

Pola súa banda, o responsable confederal da área LGTBI de UGT, Toño Abad, explicou que o acordo pretende “impulsar políticas sindicais



para transformar esta realidade e implantar medidas planificadas a través da negociación colectiva contra o acoso, de reforzar o réxime disciplinario, de facer que o feito de discriminar sexa sancionable, de incorporar estas medidas ao texto dos convenios e sensibilizar no seo das empresas no respecto á diversidade”.

Toño Abad subliñou que “estamos nun momento histórico no que se vai a aprobar unha lei trans e LGTBI que debería converterse nunha ferramenta fundamental para loitar contra a discriminación das persoas LGTBI no emprego, con todo”, advertiu, “agora mesmo, tal e como está o texto, sen establecer a obrigatoriedade das medidas, non o é.”

“Hai que contestar os ataques e establecer unha estratexia conxunta porque esta cuestión ten que ser unha prioridade na negociación. E, aínda que sabemos que nos toca realizalo nas negociacións, a lei ten que servir para situar este problema nun plano de importancia, favore-

cendo a planificación de medidas e a negociación de protocolos que permitan garantir o respecto aos dereitos humanos nas empresas”, finalizou.

Todo o que sexa poñer recursos públicos para paliar a situación actual é positivo

En canto ao plan de medidas anticrisis aprobado polo Goberno o sábado, Pepe Álvarez sinalou que, “son medidas positivas que van na boa dirección, pero deberían ser dialogadas cos axentes sociais”.

“O recurso para rebaixar o IVE é seguramente o máis rápido”, comentou, “pero non o máis xusto porque o IVE trata igual ao que ten moito que ao que ten moi pouco. Ademais, o bono ao transporte é interesante, pero insuficiente para algunhas zonas rurais onde non hai transporte público e queda a gran incógnita da subida dos impostos ás eléctricas ou se se vai a tomar algunha medida que vaia máis aló”.

UGT DEMANDA UNHA POLÍTICA SOCIAL MÁIS AMBICIOSA QUE REFORCE O DETERIORADO ESTADO DE BENESTAR

Redacción.- Os datos da Enquisa de Condicións de Vida de 2021 (que utiliza datos de renda do ano precedente) mostran un recorte da calidade de vida da poboación, debido a que se rexistra un empeoramento dos indicadores de desigualdade e pobreza no noso país.

A enquisa lanza resultados preocupantes, sobre todo se temos en conta que, previsiblemente, non mellorarán nas próximas enquisas, xa que o intenso e xeneralizado proceso de desvalorización salarial e o impacto da guerra de Ucraína (que non foi recollido porque se refire a 2020) intensificarán aínda máis as fracturas sociais.

Se nos fixamos na distribución dos ingresos, rexístranse retrocesos en materia de igualdade, xa que o coeficiente de Gini subiu 9 décimas respecto ao ano anterior, alcanzando un valor de 33 puntos, un dos rexistros máis elevados de toda a UE, o que nos sitúa á cabeza en materia de

desigualdade de rendas. Ademais, a distancia entre o 20% máis rico e o 20% máis pobre (indicador s80/20) tamén empeorou, xa que a brecha entre ambos os grupos sobe 4 décimas ata unha cociente de 6,2. Á súa vez, o ingreso medio por persoa é de apenas 12.269 euros, un 0,2% menos que no ano precedente.

A pandemia ampliou os niveis de desigualdade e pobreza

Tamén rexistra unha evolución desfavorable a porcentaxe de poboación en risco de pobreza ou exclusión social, (taxa AROPE), cun 27,6% (8 décimas máis) en situación de vulnerabilidade en 2020, o dato máis elevado nos últimos 5 anos. Este incremento explícase polo aumento da poboación que padece baixa intensidade do emprego (pasando do 10 ao 11,6%) ou se atopa en risco de pobreza (é dicir, con ingresos inferiores ao 60% da mediana nacional), aumentando a taxa

neste caso do 21 ao 21,7%.

Con todo, trátase dun problema especialmente perentorio nalgúns colectivos, xa que ata un 58,6% das persoas desempregadas atópase en risco de pobreza ou exclusión social; mentres que no caso da poboación inactiva alcánzase unha porcentaxe do 40,3%.

Todo iso remarca a necesidade de seguir impulsando a creación de emprego de calidade, o que pasa tamén por protexer o poder de compra dos salarios e combater o problema de subemprego. Igualmente, é necesario reforzar as políticas e medidas que compoñen o denominado escudo social implementado por mor da pandemia, polo que UGT demanda unha política social máis ambiciosa, que reforce o deteriorado Estado de Benestar mediante un aumento das contías e a cobertura da rede de prestacións e transferencias que protexen aos colectivos máis vulnerables.

O ACORDO POR UNANIMIDADE SOBRE O FONDO DO AMIANTO É UNHA BOA NOTICIA PARA SINDICATOS E ASOCIACIÓNS DE VÍTIMAS

Redacción.- O martes, 28 de xuño, o ratorio da proposición de Lei de creación dun fondo de compensación das vítimas do amianto no Congreso dos Deputados aprobou por unanimidade de todos os grupos parlamentarios o contido das emendas ao texto legal. O trámite continuará o 11 de xullo na reunión da Comisión Parlamentaria de Traballo, Inclusión, Seguridade Social e Migracións, tras o cal pasará ao Senado para a súa aprobación definitiva e posterior publicación no BOE.

Os principais elementos da actual configuración da futura Lei son:

- O Fondo depende organicamente do Instituto Nacional da Seguridade Social.
- A Comisión de Seguimento do Fondo está adscrita ao Instituto Nacional de Seguridade e Saúde no Traballo, con participación de axentes sociais, asociacións de vítimas e expertos.
- Dáse cobertura a exposicións laborais, ambientais e domésticas.
- O financiamento corre a conta dos Orzamentos Xerais do Estado, das indemnizacións xudiciais obtidas a partir da subrogación do dereito a litigar a favor do Fondo por parte

das persoas afectadas e das sancións a empresas en activo por falta de medidas preventivas en casos de exposición a amianto.

- Desenvolvemento regulamentario en tres meses a partir da publicación da Lei.

A xuízo de UGT, CCOO e a Federación Estatal de Asociacións de Vítimas do Amianto (FEDAVICA), é unha boa noticia que se alcanzase un acordo de todos os grupos parlamentarios ao redor dun texto que, no substancial, respecta o espírito da proposición de Lei enviada polo Parlamento Vasco ao Congreso dos Deputados. Con todo, as tres organizacións tamén advirten de que quedan por desenvolver algúns elementos de vital importancia para completar un instrumento realmente útil para as persoas afectadas por este cancerixeno. O primeiro deles é o establecemento dunha exención de tributación polas indemnizacións previstas no Fondo, na liña da articulada no Real Decreto-Lei 9/1993, polo que se conceden axudas aos afectados polo Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como consecuencia de actuacións realizadas no sistema sanitario público. De non ser así, as in-



demnizacións poderíanse ver substancialmente reducidas ao ser incluídas no cálculo para o IRPF. Desde os grupos parlamentarios trasladásenos que había unha boa acollida para esta proposta, pero que aínda non se contaba coa do Ministerio de Facenda.

E o segundo elemento é a determinación das contías das indemnizacións, cuestión que queda pendente do desenvolvemento regulamentario. A xuízo das tres entidades, esta é a cuestión crave para que o Fondo sexa realmente operativo para as vítimas e convértase nunha alternativa real á vía xudicial. Por esta razón, UGT, CCOO e FEDAVICA iniciaremos xestións en breve co Ministerio de Inclusión, Seguridade Social e Migracións para tentar garantir unhas contías dignas para as persoas afectadas.

FAN FALTA AXUDAS PÚBLICAS PARA COMBATER A POBREZA INFORMÁTICA E FAVORECER A FORMACIÓN DIXITAL

Redacción.- A pesar de vivir na era da informática, da intelixencia artificial e do Big Data, aínda persiste no noso país unha insoportable fenda dixital. Así, segundo a Enquisa de Condicións de Vida publicada polo INE (con datos correspondentes ao ano 2021) aínda hai 1,22 millóns de fogares sen acceso a un computador (un 6,5% do total de fogares, 18,75 millóns). Isto supón un incremento do 0,6% en comparación con 2020. A situación en lugar de mellorar, empeorou.

A carestía de medios informáticos é maior nos fogares monoparentais (un adulto con descendencia), alcanzado o 12% e cun incremento interanual de máis do 4%. Cabe destacar tamén o elevado número de fogares dunha soa persoa (habitualmente persoas maiores) con tal problemática: un 7,6% en 2021 (+2% desde 2020). De feito, un 5,4% das persoas de 65 e máis anos admiten que non poden adquirir un computador.

Esta limitación entorpece excesivamente a inclusión social destes colectivos.

Sen un computador é case imposible acceder a servizos básicos, como a educación e a formación, a banca dixital, a concertación de citas médicas e unha infinidade de trámites públicos que se xestionan eminentemente en liña.

UGT esixe ás Administracións Públicas que tomen nota desta situación e póñanse a traballar. É hora de volver ás axudas públicas para a adquisición de dispositivos dixitais para colectivos, acompañadas dos

No puede permitirse disponer de un ordenador personal. INE, Encuesta de condiciones de vida, 2021

	2021	Incremento desde 2020
Total	6,5	0,6
Hogares de una persona	7,6	1,9
2 adultos sin niños dependientes	5,5	0,7
Otros hogares sin niños dependientes	6,0	-0,8
1 adulto con 1 ó más niños dependientes	11,8	4,3
2 adultos con 1 ó más niños dependientes	5,4	-0,1
Otros hogares con niños dependientes	8,5	-2,3

bonos sociais para a conectividade e a necesaria formación inicial. Sen a posta en marcha destes tres vectores, planificados e executados de forma paulatina, estaremos a abocar a unha gran parte da cidadanía ao ostracismo social.

A IGUALDADE DE XÉNERO, IMPRESCINDIBLE PARA QUE AS EMPRESAS SEXAN COMPETITIVAS

Redacción.- Cristina Antoñanzas destacou os avances en igualdade que supuxeron os acordos froito do diálogo social pero advertiu que aínda queda moito camiño por percorrer, durante a súa intervención nas xornadas desenvolvidas no Senado, “Máis mulleres: reducindo brechas”

A vicesecretaria xeral de UGT, Cristina Antoñanzas, puxo en valor os acordos alcanzados no marco do diálogo social porque terán un impacto positivo desde a perspectiva de xénero e contribúen a reducir a brecha salarial entre homes e mulleres. Ademais, do desenvolvemento regulamentario en materia de plans de igualdade e en materia de igualdade retributiva, hai que destacar a regulación dos ERTES que, a decembro 2021, afectaban ao 55,67% de mulleres, o incremento do SMI, o Ingreso Mínimo Vital, o complemento de redución de brecha de xénero nas pensións, ou a reforma laboral, que facilita a estabilidade do emprego e pon coto á temporalidade inustificada.

Antoñanzas dixo que, a pesar de que en 2021 experimentouse unha melloría en materia de igualdade de xénero no

emprego, aínda queda un longo camiño, pois persisten brechas de xénero moi importantes (na taxa de paro, no emprego a tempo parcial, mantense a segregación ocupacional e incrementase a brecha en inactividade por labores do fogar e por coidado de familiares). Doutra banda, Antoñanzas destacou que “os datos de violencia de xénero seguen sendo arrepiantes” e persiste o acoso sexual e por razón de sexo, “un fenómeno do que só vemos o pico do iceberg”.

Avanzar en la igualdad nas empresas e na sociedade

Para impulsar a igualdade nas empresas, UGT considera imprescindible, entre outras cousas: impulsar a negociación colectiva con medidas e plans de igualdade; reforzar e garantir os recursos de vixilancia, control e sanción da Autoridade Laboral para o cumprimento efectivo do principio de igualdade no ámbito laboral; e combater a violencia machista adoptando protocolos de acoso sexual e acoso por razón de sexo.

Así mesmo, hai que seguir avanzando, mediante o Dialogo Social, en mo-

dificar os aspectos lesivos da reforma laboral de 2012; incrementar o SMI ata situalo ao final da lexislatura no 60% da media salarial; mellorar as políticas activas de emprego, en especial as dirixidas a favorecer a permanencia de mulleres no mercado laboral; adoptar medidas de acción positiva dirixidas a eliminar a discriminación e a desigualdade no emprego e na protección social; e impulsar políticas, con perspectiva de xénero en todos os ámbitos, especialmente en materia de colgados.

É preciso impulsar unha reforma educativa que integre a educación na igualdade e no respecto á diversidade e adoptar medidas para lograr a representación paritaria en todos os órganos de representación de calquera ámbito da sociedade española. Outras medidas serían: garantir un financiamento necesario e o estricto cumprimento das medidas acordadas no Pacto de Estado contra a violencia de xénero e dos compromisos adquiridos coa firma do Convenio de Istambul; e acelerar o proceso de ratificación do Convenio 189 da OIT sobre traballo digno das traballadoras do fogar e o Convenio 190 da OIT sobre a eliminación da violencia e o acoso no mundo do traballo.

SINDICATOS E PATRONAIS DE EUROPA NEGOCIARÁN UNHA DIRECTIVA SOBRE TELETRABALLO E DEREITO Á DESCONEXIÓN

Redacción.- A Confederación Europea de Sindicatos (CES), BusinessEurope, SGI Europe e SMEUnited asinaron esta semana un programa de traballo 2022-2024 que inclúe a negociación dun acordo xuridicamente vinculante sobre “Teletraballo e dereito á desconexión”.

Un acordo que, a xuízo da CES, é ambicioso nos seus obxectivos e aborda desafíos importantes para os traballadores e os empregadores na actualidade e que pon de relevo o papel fundamental do diálogo social para facer mercados laborais máis produtivos, competitivos e resilientes, máis cabe, en tempos de crises.

UGT destaca que se trata dunha firma moi importante que contén accións comúns en seis áreas:

- Teletraballo e dereito á desconexión. Coa revisión e actualización do acordo autónomo sobre teletraballo de 2002 para ser presentado para a súa adopción como un acordo xuridicamente vinculante que se implementará a través dunha directiva. Algo que supón un compromiso dos interlocutores sociais como actores crave na configuración do funcionamento dos futuros mercados laborais. Ademais, é a primeira vez desde 2010 que un acordo deste tipo implementárase en forma de directiva.

- Transición Verde. Un marco de ac-

cións para garantir unha transición xusta, acompañada dun financiamento e investimento público adecuados que vai contribuir á creación de postos de traballo de calidade e axudar a empresas e traballadores a adaptarse ao cambio.

- Emprego xuvenil. Coa realización dun seminario e comunicado conxunto para dar seguimento ao marco de accións para o emprego xuvenil e revisar boas prácticas, desafíos e ferramentas para facilitar o emprego xuvenil.

- Confidencialidade e vixilancia no traballo. A través dun seminario común e directrices sobre tecnoloxías de control e vixilancia no lugar de traballo para debater as tendencias actuais e a súa relevancia para os interlocutores sociais e a negociación colectiva en todos os niveis relevantes en toda Europa.



- Mellorar a adaptación das habilidades e competencias en Europa: un seminario seguido dun proxecto de investigación conxunto sobre o acceso efectivo á formación, a participación dos interlocutores sociais na intelixencia estratéxica sobre as necesidades de competencias e sobre o problema dos desaxustes e a escaseza de competencias.

- Fortalecemento das capacitacións: Proxecto conxunto para avaliar a eficacia dos proxectos de desenvolvemento de capacidades e identificar os obstáculos para a implementación dos acordos marco autónomos dos interlocutores sociais existentes.

UGT LAMENTA AS MORTES OCORRIDAS NO INTENTO DE CRUZAR O VALO DE MELILLA

Redacción.- Desde a Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores lamentamos as mortes ocorridas no intento de cruzar o valo, así como das decenas de persoas que resultaron feridas como consecuencia diso, entre elas, membros das Forzas e Corpos de Seguridade do Estado no exercicio do seu labor.

É preciso sinalar que as dúas Cidades Autónomas en cuestión, unicamente, son obxecto de atención cando xorden nos medios de comunicación feitos como os acaecidos, sendo frecuentemente esquecidas en todo o demais. Con todo, o ocorrido debe levar á reflexión de que a política de externalización do control fronteirizo, especialmente con determinados países, ten consecuencias como as que estamos a vivir nas últimas horas. As redes de tratantes e traficantes non entenden de acordos, xa sexan ou non escritos, e reaccionan con inusual rapidez para seguir obtendo benefi-

cios.

Desde UGT sabemos que non hai solucións sinxelas a situacións complexas. Con todo, cando os acordos de externalización deixan mortos, feridos e violencia, como segue pasando con outros terceiros países pagados para conter a migración, é máis que evidente que algo non está ben. Ademais, debemos engadir a dubidosa ou inexistente calidade democrática dalgúns destes países.

Por iso, reiteramos que somos conscientes da complexidade desta situación, pero a nosa organización non pode manterse calada e impasible ante unha situación tan dramática. De feito, preguntámo-



nos se agora, ademais de pasar a liña vermella e afacer nos as mortes no Mediterráneo, tamén nos temos que afacer as mortes ao pé do valo. Desde logo, desde a Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores non o imos a facer e traballaremos para que se poida atopar unha solución a unha problemática que non só afecta ao ser humano, senón que nos fai peores como sociedade.