

27 ANIVERSARIO DA LEI

UGT RECLAMA UNHA LEI DE PREVENCIÓN DE RISCOS LABORAIS ÚTIL E EFICAZ

Redacción.- Con motivo do 27 aniversario da Lei 31/1995, que se celebrou o día 8 de novembro, o sindicato demanda unha revisión e actualización da lei á nova realidade do mundo do traballo, xa que non conseguiu acabar coa secuela da sinistralidade laboral no noso país

Unha lei que, desde a súa promulgación, supuxo numerosos avances, con todo, non conseguiu un dos seus principais obxectivos, como é o de que a prevención de riscos laborais se integre no sistema xeral de xestión da empresa. A prevención de riscos na contorna empresarial trátase hoxe en día como un imperativo legal que debe cumprirse para evitar sancións, co que non se consegue facer prevención real, senón máis ben formal.

Para UGT, é evidente que algo falla cando tras 27 anos de existencia, en lugar de reducirse a mínimos a accidentabilidade mortal, vemos como repuntan ata os 741 rexistrados en 2021 (48 en Galicia) e, segundo estimacións, 2022 pechará con máis de 800 mortes no traballo. A sociedade ten moitos retos por diante, non só

no que ten que ver coa prevención dos accidentes de traballo, senón tamén coas enfermidades derivadas do emprego, conseguir que aflore o maior número de enfermidades é tamén a nosa prioridade para obter centros de traballo seguros, saudables e libres de riscos.

Por iso, o sindicato demanda que se amplien os colectivos de traballadores aos que lles é de aplicación; e que se actualice e se adapte esta Lei ás novas realidades do mundo do traballo, que nos últimos anos cambiou vertixinosamente coa introdución das tecnoloxías da información e comunicación, cos novos modelos de organización do traballo como a economía de plataformas. En definitiva, anticipar e xestionar os cambios no mundo do traballo, para garantir a seguridade e a saúde nos lugares de traballo durante as transicións dixital, ecolóxica e demográfica debe ser un dos nosos principais obxectivos.

Igualmente, a xestión dos riscos psicosociais e ergonómicos debe mellorarse e abordarse de forma decidida nesta Lei para reducir

os danos á saúde das persoas traballadoras.

Para UGT, ademais, é importante abordar a externalización xeneralizada da xestión da prevención nas empresas, xa que moitas empresas recorren aos servizos de prevención alleos, polo que se deberían emprender modificacións lexislativas para mellorar a calidade da xestión preventiva por parte destes Servizos de Prevención, así como mellorar a integración da prevención de riscos en todos os niveis da empresa.

UGT insta a que se asine dunha vez por todas a Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo 2022-2027, xa que supón o instrumento que dirixirá as políticas en materia preventiva nos próximos anos. Ademais, o sindicato esixe a creación da figura similar á do Delegado/a Territorial de prevención de riscos laborais, a nivel estatal, xa que os centros sindicalizados son máis seguros, e a súa creación axudaría a mellorar a prevención nas pequenas empresas que non teñen representación sindical.

UGT organiza en Santiago e Ourense os días 16 e 17 dous talleres sobre os bulos, prexuízos e estereotipos respecto á inmigración



TALLER "DESMONTANDO PREXUIZOS E ESTEREOTIPOS"

Santiago de Compostela, 16 de novembro de 2022, de 10:00 h. a 14:00 h.

Presenta: Cristina Antoñanzas Peñalva, Vicesecretaria General de UGT-Confederal
Mª Isabel González Jardón, Secretaria de Políticas Sociais de UGT-Galicia

Imparte: Ana Mª Corral Juan, Responsable del Área de Migraciones Confederal

Lugar: UGT-GALICIA

#TRABAJOLIBREDEBULOS



UGT organiza os días 16 (Santiago) e 17 (Ourense) sendos talleres para traballar coa temática dos bulos e estereotipos que circulan nas redes sociais e medios comunicación respecto á inmigración e as persoas de nacionalidade estranxeira, propor-



TALLER "DESMONTANDO PREXUIZOS E ESTEREOTIPOS"

Santiago de Compostela, 16 de novembro de 2022, de 10:00 h. a 14:00 h.

Presenta: Cristina Antoñanzas Peñalva, Vicesecretaria General de UGT-Confederal
Mª Isabel González Jardón, Secretaria de Políticas Sociais de UGT-Galicia

Imparte: Ana Mª Corral Juan, Responsable del Área de Migraciones Confederal

Lugar: UGT-GALICIA

#TRABAJOLIBREDEBULOS



das persoas inmigrantes e combater así o racismo.

Todos e todas aquelas que queiran inscribirse poden facelo en : <https://bit.ly/3CPUBnH>

PREACORDO NO CONVENIO DE ELABORADOS DO MAR

Redacción.- O pasado luns, día 7, e tras máis de dez meses de negociación, UGT FICA, xunto con CCOO e CIG, alcanzaron un preacordo coa patronal no convenio de elaborados do mar que afecta a uns 16.000 traballadores en todo o Estado, o 80% dos cales atópanse na provincia de Pontevedra.

O preacordo establece unha vixencia para o convenio de tres anos, de 2022 a 2024. O incremento salarial será dun 8% para o 2022 con atrasos dende o 1 de xaneiro; dun 5% para o 2023; e un 4% para o 2024. Isto supón unha suba total dun 17% en tres anos.

Fixase unha cláusula ao IPC real da vixencia en caso de que a inflación supere os incrementos pactados, actualizando un 75% da diferenza o 1 de xaneiro de 2025.

A maiores das subas salariais, prevese un protocolo para a prevención e actuación en caso de acoso.

Por outra banda, a redución da xornada poderase ampliar a fillos e fillas menores de 16 anos que teñen un grado de dependencia igual ou superior ao 33%, así como, en caso de familiares dependentes.

Auméntase o nivel salarial do grupo II ao grupo III ás funcións de control de almacén e calidade, así como as de tratamento e xelificado. As funcións do persoal de carretilla e o seu posible aumento de grupo analizaranse nunha comisión durante a vixencia do convenio.

O plus de serra pasa de 80 a 90 euros para o 2022 e o resto dos anos terán incrementos segundo o convenio. Pola súa banda, o plus de refrixerado aumenta a 168 euros no 2022, 180 no 2023 e 192 no 2024.

Tamén existe o compromiso de crear unha comisión específica para analizar as enfermidades profesionais e aumentarase as dietas por comida que estaban obsoletas, establecendo 14,5 euros para a co-

mida e a mesma cantidade para a cea.

UGT FICA valora este preacordo, que se está dando a coñecer nas asembleas que se están organizando, porque supón un avance importante nas condicións económicas deste convenio, xa que, como mínimo, a retribución das persoas traballadoras terá un incremento dun 17% durante a vixencia do convenio, así como unha cláusula de garantía.

Dende o Sindicato tamén se destaca a creación dunha comisión para analizar as enfermidades profesionais nun sector no que se traballa en contornas con condicións moi especiais, frío, humidade, movementos repetitivos...

Finalmente, UGT FICA considera que o convenio supón un paso máis na dignificación dun sector altamente feminizado que necesitaba, e seguirá precisando, de acordos como este e, se é posible, como neste caso, sen coste para as persoas traballadoras.

REDUCIR O TEMPO DE TRABALLO PARA CONSEGUIR UN MAIOR REPARTO DO EMPREGO

Redacción.- A secretaria de Políticas Europeas de UGT, Mari Carmen Barrera, interveu na xornada “A negociación colectiva ante os novos retos na Administración Pública” cun relatorio sobre “Diálogo social institucionalizado a nivel europeo e a súa repercusión nas políticas nacionais”.

Mari Carmen Barrera subliñou que “a Unión está a avanzar en novos mecanismos de gobernanza. Necesitamos máis Europa para poder facer fronte aos retos globais sen dependencias de terceiros países. Unha Europa forte, solidaria e competitiva que faga bandeira do seu piar social como fonte de cohesión social”.

“Para iso”, explicou, “deberemos analizar, debater e cuestionarnos, algúns dos dogmas e políticas que imperaron durante os últimos anos, xa que é esencial avanzar nun espazo de cogobernanza onde non haxa medos a ceder soberanía para avanzar en cohesión”.

“Neste sentido”, afirmou, “é clave repensar a política fiscal, a xornada de traballo, a política exterior, as fórmulas de elección dos nosos dirixentes europeos e cuestionar sen andrómenas a fórmula da gobernanza por medio da unidade que lastra as nosas decisións de calado e imposibilita a rapidez de actuación”.

Neste sentido, Barrera incidiu na importancia da reivindicación do sindicato con respecto á xornada laboral de 32 horas semanais sen redución de salario debido a que, “reducir o tempo de traballo permitiría, entre outras cousas, manter o número de empregados asalariados e contratar novos empregados e as empresas poderán dispoñer de traballadores que producirían o mesmo en menos tempo, debido aos incrementos da produtividade laboral e a mellora no desempeño empresarial, como consecuencia dos efectos positivos sobre a saúde dos traballadores, polas novas formas de organización do traballo máis eficientes”.

“Os cambios na lexislación laboral en España dobregáronse a unhas esixencias empresariais que precarizan as condicións laborais, convertendo para iso o tempo de traballo nun instrumento de organización produtiva”, sinalou, “as empresas non só reclaman máis horas de traballo, senón a necesidade tamén de contar cun persoal cuxa dispoñibilidade e flexibilidade sexa elevada, cos desequilibrios que iso xera na conciliación da vida laboral e a vida persoal”.

De feito, a secretaria de Políticas Europeas de UGT lembrou que a Enquisa Europea sobre as Condicións de Traballo



(2015) revelaba que un 34% das persoas enquisadas non traballaban o mesmo número de horas todos os días, mentres que un 31% non tiña un horario fixo de entrada e saída e ata un 28% tivo que realizar xornadas de máis de 10 horas unha ou máis veces ao mes.

Ademais, segundo datos de Contabilidade do INE, o número de persoas que realizaron horas extras en 2020 ascendeu a unha media de 731 mil persoas, 320 millóns de horas das cales soamente se remunerou un 47,1%. Unha cantidade que se traduciría na creación de aproximadamente 180 mil postos de traballo a xornada completa.

“Sería fundamental un cambio na lexislación nacional sobre o tempo de traballo que permitise unha maior repartición do emprego”, recalcou.

OS MODELOS DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE DEBEN COMPLEMENTAR A RETRIBUCIÓN FIXA, NON SUBSTITUÍLA

Redacción.- O responsable de Dixitalización de UGT, José Varela, interviu nos Debates de RRHH: “Retribución flexible e convenios”, organizados por IFP, Atresmedia Formación e DCH-Organización Internacional de Directivos de Capital Humano

Uns debates nos que considerou que estes modelos, “que inclúen elementos como os seguros de vida, as axudas ao transporte, os cheques de comida ou os plans de pensións, son benvidos se o entendemos como un complemento da retribución fixa, non como un substituto. É dicir, se veñen cubrir determinadas necesidades das persoas traballadoras sen deixar de cubrir outras”.

Ademais, sinalou que estes plans “deben ser froito dun acordo de negociación colectiva, porque é o mellor vehículo para axustar todas estas posibilidades ás necesidades das persoas; e que se constituía un vehículo de control e vixilancia paritario para que exista unha retroalimentación que garanta o bo funcionamento destas ferramentas”.

José Varela lembrou que, en 2021, “pouco máis do 13% das empresas contemplaba un

modelo retributivo ligado aos resultados empresariais, e ademais, non era para todos os traballadores e traballadoras. De feito, só un 7% de todas estas persoas tiñan por convenio un complemento salarial destas características. Para os casos de complementos sobre “cantidad ou calidade do traballo”, en ningún caso chega a un de cada catro traballadores ou traballadoras”.

En relación aos plans de pensións, “só o 4,5% das empresas do noso tecido produtivo ten un plan de pensións de emprego. E desde o punto de vista das persoas traballadoras, só un 10% ten a posibilidade de participar nun plan de emprego, unicamente dous de cada tres destas contas non realizaron ningunha achega durante 2021, o que nos vén a dicir que só un 3% dos traballadores ten un plan realmente funcional”.

Para o Responsable de Dixitalización de



UGT, para implementar estes modelos, “complicados de impulsar na situación crítica que nos atopamos en canto ás subidas salariais por mor da inflación que estamos a sufrir, hai que analizar múltiples factores, como a idade media do persoal, a retribución media da mesma, a deslocalización ou concentración dos centro de traballo da mesma ou o teletraballo, ou a necesidade de centrarse na transparencia e obxectividade das causas”.

Factores que, como expuxo, “deben concluírse con medidas de control, sexa unha comisión de seguimento que valore como está a funcionar, se hai áreas de mellora ou se convén cambiar algo no futuro”.

UNHA OPORTUNIDADE ESTRATÉXICA PARA A IGUALDADE

UGT defende incorporar a perspectiva de xénero de xeito uniforme e integral no PERTE

Redacción.- A vicesecretaria xeral de UGT, Cristina Antoñanzas, interveú nunha xornada do Comité Económico e Social para analizar os investimentos baseados no xénero do Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia (PERTE).

Cristina Antoñanzas destacou que en España os interlocutores sociais participaron na elaboración dun informe cun capítulo sobre unha recuperación igualitaria tras a pandemia que analiza, con perspectiva de xénero, este Plan onde a igualdade entre mulleres e homes “aparece recollida de forma explícita, xunto coa transformación dixital, a sustentabilidade ambiental e a cohesión social e territorial, como un dos vectores centrais de actuación”.

“O Plan sinala que é preciso reducir as barreiras estruturais que lastran o acceso das mulleres ao mercado laboral en igualdade de condicións, elevar a taxa de ocupación feminina, facilitar o emprego e o emprendemento de mulleres en áreas urbanas e, con maior intensidade, rurais, mellorar o sistema de cuidados e elevar o potencial educativo

xa que, con iso, contribúese ao crecemento futuro”, subliñou.

Antoñanzas destacou que “os PERTE constitúen unha das ferramentas máis prometedoras do Plan, pola súa potencial incidencia sobre sectores e actividades estratéxicos e dun indubidable efecto tractor sobre o conxunto da actividade, o emprego e a mellora da produtividade e sustentabilidade da nosa economía e da de toda a UE. Unha iniciativa acertada, que pode servir para abrir camiño cara a unha estratexia de investimentos na UE máis incisiva e, neste sentido, esta podería ser unha das consecuencias positivas da traxedia que supuxo a COVID en todos os países, e en concreto en Europa”, engadiu.

Aumentar a participación das mulleres no cambio de modelo

“Isto require dunha posta en práctica adecuada para que se cumpran os obxectivos expostos e, para iso, é esencial unha avaliación exhaustiva e continua dos investimentos aprobados, que os

investimentos concretos dos PERTE acompañense das actuacións para construír o cambio de modelo produtivo en coherencia cos obxectivos perseguidos, aumentar a participación e o diálogo cos interlocutores sociais durante todo o proceso de definición, deliberación e posta en marcha dos investimentos e, en particular, dos PERTE e, por último, a incorporación da igualdade ao longo do Plan, xa que esta non foi uniforme nin se realizou de forma integral”.

“O PRTR pode ser o instrumento para incorporar plenamente ás mulleres na transformación do modelo produtivo e aumentar a súa participación no conxunto de actividades. Algo que se sumaría ao papel que as mulleres veñen exercendo como axentes do cambio en moitos ámbitos decisivos para a recuperación económica e contribuíndo a lograr a igualdade efectiva. O obxectivo sería non só facer visibles as necesidades das mulleres en clave de igualdade, senón establecer liñas estratéxicas con medidas que impliquen posibilidades reais de alcanzala”, finalizou.

UGT ESIXE LEALDADE DOS PARTIDOS AO PACTO DE TOLEDO PARA REFORZAR AS PENSÍONS PÚBLICAS

Redacción.- A secretaria de Política Institucional e Políticas Territoriais de UGT, Cristina Estévez, interveu nunha xornada sobre o futuro das pensións no Senado.

Unha xornada organizada pola revista "65e+", na que mostrou o seu "temor polo futuro das pensións. O pacto de Estado débese cumprir con lealdade e sinceridade, pero iso non se produce. Ténome que o Pacto de Toledo vai estar ao azar do goberno do momento e, por iso, xérame incerteza á sustentabilidade do sistema de pensións".

Neste sentido, considerou que "o Pacto de Toledo, que moitos din que está superado, está máis vixente que nunca. As súas recomendacións non son cuestionables, porque as pactamos entre todos de maneira uná-

nime. As escusas dos partidos políticos para non aceptar estas recomendacións non se sosteñen cos datos".

Convocar a mesa de diálogo social

Para Cristina Estévez, a mesa de diálogo social nesta materia, "que non se reúne desde o pasado mes de setembro", debería negociar de maneira inminente as medidas que non se acordaron na anterior reforma. "O ministro Escrivá propón cuestións nos medios que non son oficiais para nós, porque non as abordamos no diálogo social. O acordo de pensións é de todos, non só dos axentes sociais. Hai medidas urxentes, como a xubilación parcial, que é primordial negociála antes de que finalice o

ano, xa que estamos en tempo de desconto. O Goberno ten uns intereses, pero iso non pode ensombrecer cuestións tan importantes como esta".

"En España prodúcese unha saída moi abrupta da vida laboral en relación aos países da contorna", manifestou. "Levamos insistindo na necesidade de abordar as políticas activas de emprego para unha saída progresiva dos traballadores e traballadoras do mercado laboral, que agora non existe. A dependencia é un sector no que as mulleres de 67 anos coidan de mulleres de 67 anos, e para UGT é inadmisíbel. Hai cuestións que deben resolverse por parte do Goberno no seu conxunto, non só dun ministerio, e débense abordar de maneira inminente no diálogo social".

UGT INSTA AO GOBERNO A TRASPOÑER DUNHA VEZ POR TODAS A DIRECTIVA EUROPEA SOBRE O RADÓN

Estímase que o radón é o causante de en torno a 1.500 mortes ao ano en España

Redacción.- No Día Europeo do Radón, UGT denuncia que, no noso país, a día de hoxe, non se traspuxo ao ordenamento xurídico nacional, a parte relacionada coa protección da saúde, incluíndo a saúde laboral, da Directiva 2013/59/Euratom do Consello, do 5 de decembro de 2013, pola que se establecen normas de seguridade básicas para a protección contra os perigos derivados da exposición a radiacións ionizantes.

O sindicato lembra que o prazo para a transposición finalizou o 6 de febreiro de 2018, que a Comisión Europea expedientou a España, xunto a outros Estados membro, a finais de 2019 polos continuos atrasos e empezou ao noso país efectuar a transposición en dous meses, algo que aínda non sucedeu.

UGT lembra que o límite de exposición ao radón que establece a Directiva Europea é de 300 Bq/m³, valor que ofrece maior protección que o recollido polo Real Decreto 783/2001, vixente en España, que establece un límite de 600 Bq/m³ e insiste en que o noso país aínda non dispón dun Plan Nacional fronte ao radón para partir do cal se poida establecer unha planificación de actuación efectiva que minimize o impacto deste gas na poboación, como así se recolle na Directiva Europea pendente de

trasposición.

Este Plan debería establecer a obriga de facer medicións nos postos de traballo, para o efecto de avaliar a exposición dos traballadores e traballadoras ao mesmo e poder adoptar as medidas preventivas necesarias. Non levar a cabo estas medicións provoca que, moitos casos de cancro de orixe laboral, causados pola exposición ao radón, non sexan identificados como continxencia profesional.

Por iso, UGT insta ao Goberno a que traspoña dunha vez por todas, a mencionada Directiva, e adopte políticas preventivas que protexan e garantan o dereito á seguridade e a saúde dos traballadores e traballadoras do noso país como reducir 200 Bq/m³ o nivel de exposición para os lugares de traballo, como fixeron países como Irlanda, Canadá ou EEUU ou reforzar

o papel da Inspección de Traballo e Seguridade Social, permitíndoa facer requirimentos e sancionar ás empresas que non cumpran coas disposicións en materia de seguridade e saúde respecto das exposicións ao gas radón. En definitiva, a garantir o dereito á saúde no traballo e contornas de traballos seguros e saudables.

