

## UGT LANZA A CAMPAÑA: 'AS SETE CLAVES DO GAS RADON'

*O sindicato únese á conmemoración do Día Europeo do Gas Radon, cuxo obxectivo é promover o interese da poboación por previr e protexerse fronte aos riscos da inhalación deste gas, e presenta a campaña "As sete claves do gas radon". Segundo un estudo recente da USC, os galegos e galegas son os máis expostos ao radon nos seus postos de traballo*



**Redacción.-** Segundo a OMS, o radon é o causante de entre o 3% e o 14% das mortes por cancro de pulmón. A probabilidade de que este gas provoque cancro de pulmón é maior nos fumadores e, de feito, calculouse que o risco asociado ao radon que corre un fumador é 25 veces superior ao dunha persoa que non fuma tabaco. Ademais, estímase que é o causante dunhas 1.500 mortes ao ano en España.

A secretaria de Saúde Laboral de UGT, Ana García de la Torre, presentou oficialmente a campaña 'As sete claves do radon' durante a súa intervención no Terceiro Congreso Nacional do Radon e lembrou que "desde UGT vimos alertando desde hai anos dos riscos que supón a exposición das persoas traballadoras a este gas nos seus centros de traballo. Vimos necesario concienciar aos traballadores e traballadoras para que coñezan e esixan os seus dereitos sobre este tema, por exemplo a avaliación do risco, adopción de medidas preventivas para evitar o risco, a formación e información ou a vixilancia da saúde".

Neste sentido, denunciou a infradeclaración da neoplasia maligna de bronquio e pulmón, cancro profesional causado pola exposición laboral ao gas radon, indicando que "desde 2007, primeiro ano desde que hai rexistros, non se comunicou ningún parte de enfermidade profesional por esta causa" e lembrou que "se non se identifica o cancro como de orixe profesional, é coma se non existise aos ollos da prevención de riscos laborais, polo que o risco seguirá presente no centro de traballo, podendo desencadear máis cancros entre o resto de persoas traballadoras desa empresa".

### Un Plan Nacional fronte ao Radon

Ana García lembrou que "o noso país aínda non dispón do Plan Nacional fronte ao radon a partir do cal se poida establecer unha planificación de actuación efectiva que minimize o impacto deste gas na poboación, polo que instamos ao futuro Goberno a que tome este tema

como prioritario e desenvolva cando antes o Plan Nacional fronte ao radon".

Ademais, criticou que "aos axentes sociais excluíronnos do Comité do Plan Nacional contra o Radon, e este é un feito co que UGT non está de acordo, xa que nos consideramos parte deste asunto, dado que trata os aspectos relacionados coa prevención de riscos laborais nas contornas de traballo nos que hai presenza de gas radon, por tanto, do mesmo xeito que no resto da normativa en seguridade e saúde, temos dereito á participación e consulta".

Durante a súa intervención, Ana García puxo tamén en valor as liñas de actuación sobre a exposición laboral ao gas radon acordadas no Primeiro Plan de Acción 2023-2024 da Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo entre as que destaca o desenvolvemento de instrumentos de colaboración entre o Consello de Seguridade Nuclear, a Inspección de Traballo e os órganos de seguridade e saúde no traballo.

## UGT CONVOCA FOLGA EN EDUCACIÓN INFANTIL (0 A 3 ANOS) O MÉRCORES 15 DE NOVIEMBRO E CHAMA Á PARTICIPACIÓN NA MANIFESTACIÓN EN SANTIAGO

**Redacción.-** UGT Servizos Públicos chama á folga ás traballadoras e traballadores do convenio colectivo de educación infantil o vindeiro mércores, día 15 de novembro. Ademais, está convocada unha manifestación que sairá ás 11.30 horas da Alameda de Santiago.

O sindicato toma esta decisión, tras a proposta presentada pola patronal o pasado día 2 de novembro. Unha proposta insuficiente tanto no relativo ás táboas salariais das escolas infantís de titularidade privada como das de xestión indirecta. Queda así patente o interese das organizacións patronais de introducir recortes en relación ao convenio colectivo vixente.

UGT ven manifestando desde o pasado mes de maio a necesidade de complementar a negociación colectiva coa presión mediante mobilizacións de intensidade crecente, progresivas e consensuadas entre organizacións. Así o manifestou sempre UGT Servizos

Públicos nas distintas reunións inter-sindicaís nas que se valoraban distintos camiños a seguir coas medidas de presión ás patronais, incluíndo a folga como un “golpe na mesa”, pero sen queimar etapas.

Precisamente, para UGT, é a reunión da comisión negociadora do día 2 de novembro a que marca o momento de dar un paso máis ao non alcanzar os resultados desexados.

UGT Servizos Públicos sempre considerou que as mobilizacións deben ser ben xestionadas ao descoñecer a duración destas, salvaguardando os dereitos das propias traballadoras ás que se convoca.

Máis días de folga non é unha garantía para conseguir os obxectivos desexados, razón pola cal o sector de Ensino de UGT poñerá todos os recursos enriba da mesa para que a convocatoria do día 15 de novembro sexa un éxito de participación. O Sindicato agarda que sirva de mensaxe

clara para as organizacións patronais co fin de que melloren as propostas salariais e de que cambien as receitas propostas para que a negociación do Convenio Colectivo chegue a bo porto.

UGT Servizos Públicos quere lembrar que sempre defendeu a unidade sindical. Este é un dos motivos polos que se escolle a xornada de folga o día 15 de novembro, para confluír nun acto masivo que agrupe a todas as traballadoras e traballadores da educación Infantil.

UGT lembra que, co seu carácter de primeira federación do ámbito dos servizos públicos deste país, segue coa súa promoción de negociación coas distintas consellerías das comunidades para a consecución dun complemento autonómico para o sector, similar ao que existe no ensino concertado. Así, a gratuidade no ensino e a universalización da escolarización do 0-3 anos debe contar coas persoas traballadoras.

## FEPMC ELABORA UNHA GUÍA SOBRE A PREVENCIÓN E ACTUACIÓN ANTE AS AGRESIÓNS NA SEGURIDADE PRIVADA E DESENVOLVE UNHA CAMPAÑA DE CONCIENCIACIÓN DIRIXIDA Á CIDADANÍA

**Redacción.-** FePMC-UGT-Galicia está a realizar unha campaña de sensibilización, mediante difusión de dípticos, dirixida ás persoas usuarias sobre a importancia da seguridade privada na creación de contornos seguros.

FePMC ven de elaborar unha guía de prevención de riscos laborais e de actuación ante agresións externas na contorna de traballo do sector de seguridade privada na Comunidade Autónoma de Galicia, así como un díptico de concienciación en materia de prevención de riscos laborais ante agresións externas dirixido principalmente ás persoas usuarias.

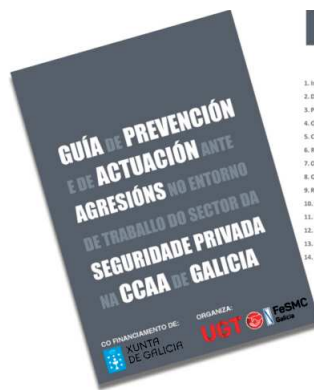
A guía foi presentada mediante 6 xornadas divulgativas nas que participaron preto de 100 persoas traballadoras. Ditas xornadas desenvóléronse nas localidades da Coruña, Ferrol, Lugo, Ourense, Santiago e Vigo.

As xornadas foron de carácter mixto, cunha parte destinada á propia presenta-

ción e difusión do contido da guía e outra á ampliación de coñecementos a través dun apartado formativo en prevención de riscos laborais.

A guía camiña pola actualidade no sector e profunda sobre os riscos laborais máis presentes, como son os de carácter psicosocial, así como sobre a súa vinculación co medio ambiente do traballo. O eixo central da guía navega polas agresións externas, sobre como afectan á persoa traballadora e como quedan presentes no tempo, alterando a saúde da persoa agredida. Faise tamén unha proposta de actuacións ante agresións externas, así como un parte de comunicación. Este tipo de agresións non fan máis que crecer e cremos que é necesario darlle visibilidade.

Ademais da guía, e dentro da campaña de difusión, estase a facerse entrega nos centros de traballo máis importantes de



### INDICE

1. Introducción	4
2. Definición e ampliación de reforzamento	11
3. Principios xerais da prevención e control	21
4. Obrigos, responsabilidades, deberes e dereitos	32
5. Cooperación en prevención	43
6. Riscos medioambientais máis comúns	54
7. Os riscos circulatorios	107
8. O traballo con armas	114
9. Riscos derivados de agresións externas. Riscos físicos, psicolóxicos e saúde mental	121
10. Protocolo xerámico de actuación ante agresións externas	130
11. Riscos específicos das persoas maiores de 55 anos	154
12. Riscos desde a perspectiva da vítima	168
13. Fomento de hábitos de vida saudable e boas prácticas	168
14. Conclusións	175

Galicia duns dípticos informativos e de concienciación cara ás persoas usuarias do servizo, para que coñezan a importancia da seguridade privada como un aliado na creación de espazos máis seguros.

Así mesmo, realizouse unha difusión da guía e dípticos co envío de formato físico ás principais empresas, asociacións do sector e persoas traballadoras, sobre todo con responsabilidade en prevención de riscos laborais e representación colectiva.

# POLÍTICA SOCIAL E FUNCIÓN PÚBLICA ESQUECEN, UNHA VEZ MÁIS, AO PERSOAL DE ENFERMERÍA DA CONSELLERÍA DE POLÍTICA SOCIAL E XUVENTUDE

**Na especialidade de enfermería, en Política Social, só están dispoñibles para chamamento 5 persoas e nas provincias da Coruña e Lugo ningunha**

**Redacción.-** UGT Servizos Públicos denuncia, unha vez máis, o pouco interese que amosan a Consellería de Política Social e Xuventude e a Dirección Xeral da Función Pública, na parte que lle corresponde, por resolver os problemas de xestión diarios de cobertura de postos ante as incidencias, vacacións, permisos e demais situacións que afectan ao seu persoal e, polo tanto, ao servizo que se presta aos usuarios.

Temos constancia que a día de hoxe na especialidade de enfermería están dispoñibles para o seu chamamento 5 persoas para toda a Comunidade Autónoma, na provincia da Coruña e na de Lugo non hai ningunha. Sen que se faga nada para solucionar esta problemática, pese a que UGT todos os anos o reclama: modificación do decreto de listas.

O próximo período de vacacións, solicitado xa dende o mes de marzo, pode estar en perigo á vista do persoal dispoñible

Con independencia das posibles e previsibles ausencias do posto (baixas e aps,

etc) que se poidan producir, debemos engadir as vacacións do persoal, que solicitadas dende o mes de marzo, non poden e non deben correr risco, por constituír un dereito, en primeiro lugar, e unha necesidade, en segundo termo, pero non por elo menos importante. O anterior pode estar en risco segundo todo parece indicar á vista do persoal dispoñible para ser chamado.

A Administración agóchase mirando para outro lado e argumentando que “se non hai persoal en listas desa escala non o poden fabricar”, pouco favor fan cando non intentan nin poñer remedio. A día de hoxe nin hai previsión, nin se fala de como cubrir as ausencias, que durante o ano van paliando malamente, solicitando ou obrigando, ata por escrito, ao propio persoal dos centros que se autocubran, alegando, necesidades de servizo (famosas “necesidades de servizo”), incluímos aquí as horas extras realizadas o ano pasado, aínda pendentes de compensar, nalgúns centros.

Debemos recordar que se trata dunha escala que está a mínimos practicamente todo o ano, o que repercute en situacións

de cansazo que puidera traer consecuencias para a efectividade da prestación de servizo.

Por todo o anterior, UGT Servizos Públicos recorda á Consellería de Política Social e Xuventude que nos acordos da Comisión de listas do ano 2007 xa recollía a posibilidade, ante a inexistencia de listas ou integrantes para unha determinada escala e/ou categoría, de acudir a ámbitos limítrofes e outras vías co fin de asegurar a cobertura das prazas (contratación temporal, adopción de acordo co fin de acudir a outras listas...). As leis de medidas fiscais e administrativas dende o ano 2021 en diante dotaron á Administración de facultades de contratación en previsión das dificultades de cobertura vividas logo da pandemia da COVID-19.

Baixo criterio de UGT segue a faltar intención e interese por arranxar a problemática da cobertura da escala de enfermería, e reiteramos da necesidade, como primeiro paso para chegar a unha solución necesaria e urxente, a modificación do decreto de listas.

**O SINDICATO MANIFESTA QUE, PARA PROTEXER E GARANTIR O DEREITO AO COIDADO DE CALIDADE DAS PERSOAS MAIORES, DÉBESE FORTALECER E AMPLIAR A REDE DE PÚBLICA**

## UGT DENUNCIA A ADXUDICACIÓN Á XESTIÓN PRIVADA DAS RESIDENCIAS DOADAS POLA FUNDACIÓN AMANCIO ORTEGA E SOLICITA A XESTIÓN PÚBLICA E A DOTACIÓN CON PERSOAL EMPREGADO PÚBLICO

**Redacción.-** A política dun goberno visualízase nos seus feitos a través dos investimentos e dotacións de todo tipo, en función da súa intencionalidade programática, e, unha vez máis, o Goberno Galego, a través da Consellería de Política Social e Xuventude, amosa unha aposta clara pola vía da externalización da prestación do servizo público.

Recentemente, a Fundación Amancio Ortega entregou á Xunta de Galicia a Residencia da terceira idade de Santiago de Compostela, ata aquí asumible, unha Fundación, de sobra coñecida, aporta un ben material á Comunidade, o que xa non é tan entendible, baixo o punto de vista de UGT, é que a Administración pública galega non asuma a xestión do persoal, cuestión coa que manifestamos o noso desacordo máis absoluto, en idénticos termos co que sucede coas residencias financiadas polas Deputacións que están xestionadas por empresas privadas.

A residencia de Santiago conta cun total de 120 prazas, na que se prestarán os servizos de terapia, comedor, salón de peiteado, podoloxía, medicina etc. A adxudicación das prazas, segundo traslada a Consellería aos medios de comunicación, será a través das listas de espera da Consellería de Política Social e Xuventude.

Nada se dicía nun primeiro momento da dotación do seu persoal, posto que en varias ocasións se preguntou en Mesa Xeral sobre esta cuestión e a resposta da Dirección Xeral da Función Pública alegou descoñecemento sobre a citada cobertura de prazas.

Non é ata o momento en que a Conselleira de Política Social e Xuventude anuncia que estará operativa no primeiro trimestre do ano 2024, cando somos coñecedores da intencionalidade da súa externalización a través dunha entidade de economía social. O ante-



rior significa a cesión da xestión do público a mans privadas e sabemos o que elo leva implícito, o beneficio empresarial primará por encima da prestación do servizo.

UGT Servizos Públicos aposta polo fortalecemento dunha rede pública de xestión directa como garante do coidado dos nosos maiores e que estes sexan unha prioridade na sociedade. Traballamos e traballaremos polo desenvolvemento dun sistema público de coidados universais, equitativos, accesible e ao alcance de todos/as cidadáns.



## DOUS DÍAS DE FOLGA E MOBILIZACIÓNS EN VITRASA ESTA SEMANA

**Redacción.-** Os traballadores de Vitrasa protagonizaron esta semana dúas novas xornadas de folga, os días 8 e 9, con sendas mobilizacións. O día 8 cunha concentración fronte á empresa e outra fronte ao Concello e o día 9 cunha manifestación que percorreu as rúas de Vigo.

Xa vai máis dun ano de paros parciais e mobilizacións en demanda dun convenio digno que mellore as condicións laborais dos traballadores e as condicións do propio servizo. Pero parece que a empresa négase e mover ficha, de feito leva dende o mes de abril sen sentarse a negociar.

Se isto non muda, todo parece indicar que o conflito estaría abocado a unha folga indefinida que xa se propuxo na última asemblea que tivo lugar cos traballadores.



## NOVO PLANTÓN AOS BOMBEIROS COMARCAIS POR PARTE DA XUNTA E DAS DEPUTACIÓNS

**Redacción.-** Este xoves estaba prevista unha reunión entre o comité de folga dos bombeiros comarcais e os representantes da Xunta e das catro deputacións no Consello Galego de Relacións Laborais.

Como xa sucedeu en ocasións precedentes, só asistiu a parte dos traballadores. O que, para o comité de folga, é unha mostra de irresponsabilidade e falta de coherencia por parte das administracións. Non se entende como na visita no Parla-

mento a todos os grupos políticos estes amosaron un clima cordial e de diálogo que agora choca coas férreas posturas de bloqueo das deputacións e da Xunta.

Ademais disto, os representantes dos traballadores lamentan a falta de respecto amosada por, nin sequera, ter anunciado a súa ausencia.

Non obstante, a responsabilidade dos representantes dos traballadores leva a propoñer unha nova reunión

confiando en que nesta ocasión se amose máis criterio e senso común.

Agora o comité de folga está a buscar outras vías de maior percorrido e xa iniciaron contactos con representantes do colectivo de bombeiros forestais, grupos de emerxencias supramunicipais e con persoal da central integral de atención de emerxencias 112 Galicia. En datas próximas tamén se establecerán contactos co servizo de emerxencias sanitarias 061.

## UGT RECLAMA A ADAPTACIÓN DA LEI DE PREVENCIÓN DE RISCOS ÁS NOVAS REALIDADES LABORAIS

**Redacción.-** Con motivo do 28 aniversario da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de Prevención de Riscos Laborais, UGT reivindica a súa actualización para adaptala ás novas realidades do mundo do traballo, que se atopa en constante transformación demográfica, dixital e climática.

A chegada dos algoritmos ao mundo do traballo, a introdución da intelixencia artificial, a posibilidade de conectividade permanente por parte das persoas traballadoras, o incremento do control e a monitorización dos cadros de persoal, os longos períodos de temperaturas elevadas, as choivas torrenciais e o envellecemento da poboación traballadora son, entre outros, aspectos que deben terse en

conta á hora de xestionar os riscos laborais.

A incidencia dos riscos psicosociais de orixe laboral entre a poboación traballadora ten un gran impacto. Pero, para UGT, estes riscos non están a ser xestionados correctamente nas empresas e pasa factura entre os traballadores e traballadoras.

No noso país, ata o 1 de outubro, contabilizáronse 451.646 baixas laborais de persoas traballadoras derivadas de problemas de saúde mental. Estímase que 2023 acabará con máis do



dobre de baixas que no mesmo período de 2016, o que mostra unha tendencia á

[Continúa na páxina seguinte...](#)

...vén da páxina anterior.

alza cun incremento sostido desde ese ano. Segundo estudos recentes, o dispoñer dunhas condicións de emprego adecuadas podería reducir un 60% os casos de mala saúde mental das traballadoras e un 80% os casos dos traballadores. Estes datos foron recompilados no informe "Saúde mental e traballo" elaborado por UGT con motivo do Día Mundial da Saúde Mental.

Por tanto, o sindicato reclama a necesidade de dar á prevención de riscos psicosociais a importancia que merece, xa que se poderían denominar como a nova pandemia do mundo do traballo.

### Impulsar unha lei máis eficaz

UGT sinala que a Lei de Prevención de Riscos laborais demostrou ser un instrumento útil pero non eficaz, xa que non conseguiu acabar coa secuela da sinistralidade laboral. 2022 pechouse con máis

de 1.200.000 accidentes de traballo, dos que 864 foron mortais. Ata agosto de 2023 xa se contabilizaron máis de 700.000 accidentes laborais, dos que 458 foron mortais, segundo cifras oficiais.

Existen moitos retos por diante, non só no que ten que ver coa prevención dos accidentes de traballo, senón tamén coas enfermidades derivadas do traballo, conseguir que aflore o maior número de enfermidades debe ser unha prioridade para ter centros de traballo seguros, saudables e libres de riscos.

Para UGT, ademais, é importante abordar a externalización xeneralizada da xestión da prevención nas empresas, xa que moitas recorren aos servizos de prevención alleos. Por tanto, deberíanse emprender modificacións lexislativas para mellorar a calidade da xestión preventiva por parte dos devanditos servizos de prevención, así como mellorar a integración da prevención de riscos en todos os niveis da empresa.

O dotar de perspectiva de xénero á xestión dos riscos laborais de maneira integral debe ser tamén unha prioridade. As mulleres traballadoras teñen dereito á mesma protección que os homes, por tanto, UGT espera que se actúe de forma urxente para protexer a seguridade e saúde das mulleres traballadoras.

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. Esta figura axudaría, sen dúbida, a mellorar a prevención nas pequenas empresas do noso país que non teñen representación sindical.

Estas e outras cuestións deben tratarse desde o diálogo social. Por iso, UGT reclama ao novo Goberno que se abra unha mesa de diálogo social en materia de prevención de riscos laborais, co fin de articular un Plan de choque contra a sinistralidade laboral, ademais de abordar a actualización da Lei de Prevención de Riscos laborais.

## HAI QUE SITUAR ÁS PERSOAS NO CENTRO DA TRANSICIÓN ECOLÓXICA E DIXITAL

**Redacción.-** A secretaria de Políticas Europeas de UGT, Mari Carmen Barrera, moderou a conferencia: 'A transición ecolóxica, unha cuestión sindical', na que interveu a secretaria confederal de UGT, Patricia Ruiz, na mesa sobre a: 'Transición xusta e diálogo social no ámbito nacional'. Así mesmo, Barrera interveu na clausura desta xornada.

Durante a súa intervención, Barrera alertou sobre os riscos da revolución dixital, que poden desembocar en formas precarias de traballo, ou deixar á marxe os procesos de gobernanza colectiva do traballo. Especificamente, a negociación colectiva e os dereitos das persoas traballadoras asociadas a isto. Neste sentido, referiuse á figura do falso autónomo e á loita sindical que está a supoñer o restituír e recoñecer os dereitos ás persoas traballadoras nas plataformas dixitais.

Así mesmo, advertiu sobre o reto que supón a crise climática para o emprego e as persoas traballadoras. "A transición ecolóxica está a producirse cun impacto negativo no emprego e a gobernanza participada, a través do diálogo social e a negociación colectiva, aínda ten escasos resultados"- dixo. Neste sentido, Barrera instou a lograr un "marco social e xurídico para crear e manter empregos verdes de calidade e situar ás persoas no centro da transición ecolóxica e dixital".

A secretaria de Políticas Europeas afirmou que o déficit de cualificacións dixitais e verdes existe, e afecta máis aos grupos vulnerables, polo que é preciso facer investimentos en formación continua para combater as desigualdades que se poidan producir no mercado laboral. Neste marco, o diálogo social e a negociación colectiva son absolutamente necesarios para poder axustar os programas de formación e reciclaxe ás necesidades reais derivadas da dobre transición, garantindo que todos teñan a posibilidade de formarse.

Defendeu que os traballadores dispoñan de tempo para formarse nestas competencias, "polo que os permisos de formación remunerados, xunto coa implantación dunha semana laboral máis curta, deben desempeñar un papel crucial na transición e no impulso da participación das mulleres no mercado laboral".

### Negociación colectiva verde

Mari Carmen Barrera afirmou que, ante os riscos que expón o desafío ambiental no mundo laboral, "a negociación colectiva e, especialmente, o convenio colectivo, convértese na ferramenta máis adecuada para regular todo o relativo á xestión ambiental".



Neste sentido, a inclusión de cláusulas negociadoras nos convenios colectivos é a forma máis adecuada de garantir a participación na xestión ambiental, ofrecendo unha contorna adecuada para compatibilizar a sustentabilidade coa calidade e seguridade no maior número posible de empregos". Manifestou que o avance cara a unha economía verde ademais de favorecer o medio ambiente supón unha gran oportunidade para mellorar as normas laborais a través do acordo social entre os interlocutores sociais para unha transición xusta. "A experiencia suxire que os resultados negociados poden ser máis equilibrados e sostibles, e que dar voz efectiva aos directamente afectados contribúe a deseñar mellor os postos de traballo". Por último, lembrou que o próximo Consello dos Ministros de Emprego Europeo, que se celebrará este mes de novembro, adoptará unhas conclusións sobre negociación colectiva verde, como contido mínimo nos convenios colectivos.

# UGT E CCOO VALORAN POSITIVAMENTE OS ACORDOS DE INVESTIDURA E RECLAMAN UNHA LEXISLATURA DE CLARO CONTIDO SOCIAL

*O diálogo social debe ser motor das reformas legislativas para impulsar e facilitar as transicións dixitais e enerxético/ecolóxicas, que teñen un forte impacto no tecido produtivo e no emprego*

**Redacción.-** Nestas últimas horas coñecemos que o candidato designado para concitar unha maioría parlamentaria, o actual presidente en funcións Pedro Sánchez, articulou unha maioría que fai previsible a súa inminente designación como presidente do Goberno. Para ambos os sindicatos, esta noticia é positiva e plenamente respectuosa co resultado das eleccións celebradas o pasado 23 de xullo. España necesita recuperar canto antes un goberno en plenas funcións que afronte con sensibilidade social os importantes retos que temos como país.

Todo parece indicar que, tras a investidura, conformarase un goberno de coalición entre PSOE e Sumar, reeditando unha fórmula de goberno progresista, cuxa actividade legislativa deberá apoiarse nunha maioría parlamentaria heteroxénea. Para UGT e CCOO, superada a investidura, debe abrirse paso unha lexislatura chamada a emprender unha axenda social e de reformas, e para iso é necesaria a estabilidade parlamentaria.

De acordo co establecido na Constitución, que recolle o carácter nuclear que temos os interlocutores sociais na conformación dun estado social e democrático de dereito, UGT e CCOO apostamos porque o diálogo social sexa un elemento central na gobernabilidade das relacións laborais e socioeconómicas neste próximos catro anos. Para iso, será imprescindible o desenvolvemento dunha lei que protexa o carácter institucional que nos reservou a nosa norma fundamental de convivencia.

O diálogo social, pois, debe ser motor das reformas legislativas a impulsar para facilitar as transicións dixitais e enerxético/ecolóxicas, que teñen un forte impacto no tecido produtivo e no emprego.

Así mesmo, demandaremos un reforzo dos nosos servizos públicos, con especial atención á sanidade e a educación pública; unha fiscalidade suficiente e progresiva, a reedición dun contrato social que incorpore unha estratexia de coidados e unha ambiciosa política para o acceso á vivenda, e instaremos a seguir dando pasos na mellora dos dereitos laborais mediante a actualización do Estatuto do Traballo; o desenvolvemento dos acordos de Seguridade Social; o in-

cremento do SMI; a regulación do despedimento, redefinindo as súas causas, acorde á Carta Social Europea Revisada, ou a necesaria redución da xornada laboral. Pedimos ao goberno ambición para lograr o obxectivo do pleno emprego e políticas que beneficien ás maiorías sociais e á clase traballadora. A xustificación primordial dun goberno progresista será unha potente axenda social que faga compatibles as transformacións e transicións en marcha coa loita contra a desigualdade, a pobreza e a precariedade. Nesta lexislatura débese desenvolver, por fin, o art.129 da Constitución Española abrindo definitivamente a porta da democracia nas empresas.

O próximo goberno estará emprazado a defender unha posición no seo da Comisión Europea que evite que a reforma da gobernanza económica europea imponha regras fiscais que, polo seu ritmo ou severidade, nos fagan volver ás políticas de austeridade. UGT e CCOO advertimos dos riscos dese escenario. As transicións estratéxicas que se están dando no noso país e no conxunto da Unión, nun momento de incerteza global, son incompatibles con políticas de axuste. O risco de crecentes asimetrías, cando os Estados con máis marxe fiscal están subsidiando intensamente os seus aparellos produtivos, é moi relevante.

UGT e CCOO somos conscientes das polémicas e dificultades que rodearon aos diversos acordos das forzas de goberno coa maioría parlamentaria e singularmente cos partidos nacionalistas. A chamada “lei de amnistía” pode ser un terreo polémico e esvaradío, pero é necesario apostar pola normalización da vida política e social en España e en Catalunya. Recoñecemos que medidas anteriores serviron tanto para pacificar a situación en todo o país como para impulsar a marcha económica dos territorios afectados, polo que esperamos que apostas máis audaces no ámbito da nosa norma fundamental de convivencia, cuxa máxima interpretación corresponde en todo caso ao Tribunal Constitucional,



servan para deixar definitivamente atrás os episodios ligados ao proceso. Apelamos a retomar as vías da negociación e o pacto político, e descartar calquera escenario de unilateralidade na formulación de calquera marco de autogoberno.

Doutra banda, as diversas negociacións sobre a condonación parcial da débeda ligada ao Fondo de Liquidez Autonómico (FLA) debe concretarse no Consello de Política Fiscal e Financeira. Máis aló das interpretacións que se lle quixeron outorgar a este acordo, a medida está destinada ao conxunto de comunidades autónomas. É por iso que o debate apela directamente ao propio modelo de financiamento autonómico. Para UGT e CCOO, esta cuestión é nuclear para abordar unha mellora a longo prazo dos servizos públicos, moitos deles de competencia autonómica. O debate do financiamento autonómico non pode abordarse desde o agravio comparativo, e máis aló dos criterios en disputa, o que é innegable é que España necesita ampliar a súa base fiscal. Se o debate sobre financiamento autonómico faise á vez que algunhas CCAA apostan pola desfiscalización (sobre todo das rendas altas), será misión imposible alcanzar consensos satisfactorios.

A cidadanía española apostou por unha maioría parlamentaria plural, que reflicte a diversidade do noso país e rexeitou a posibilidade dun goberno con presenza da extrema dereita. UGT e CCOO rexeitamos calquera intento de inestabilización institucional do noso país e, como sempre, seremos corresponsables defendendo os intereses das persoas traballadoras en cumprimento do mandato constitucional que temos atribuído.