

DENDE O 28 DE NOVEMBRO ATA O 31 DE DECEMBRO AS MULLERES GALEGAS TRABALLAN GRATIS

Isto tradúcese en que as galegas cobran por hora un 9,3% menos que os homes. Lembrar que esta brecha é moi superior en termos de salario bruto, cando se teñen en conta tipos de contrato, xornada e complementos

Redacción.- Dende o 28 de novembro ata o 31 de decembro as mulleres galegas traballan gratis, xa que cobran un 9,3% menos por hora que os homes, o que supón 34 días ao ano de traballo gratuíto.

E, ademais, hai que lembrar que esta diferenza, xa moi significativa, aínda queda por debaixo da que existe cando a comparativa se fai co salario bruto, é dicir, aquel que atende tamén a variables como xornada, modalidade de contrato ou complementos salariais. Aquí as mulleres galegas aínda saen peor paradas. Hai que ter en conta que en Galicia un total de 114.800 mulleres traballan a tempo parcial, fronte a 44.400 homes, e os complementos que reciben as mulleres, na maior parte dos casos, ou son inexistentes ou son moi inferiores aos dos homes, só por mencionar dúas das variables.

#ElasTraballanGratis

Por mor de todo isto, UGT, como xa fixo en anos precedentes, nesta data lanza a campaña #ElasTraballanGratis.

Por comunidades autónomas, Galicia sitúase na metade da táboa. Nos extremos está a diferenza salarial por hora de Cataluña, que é do 13,3%, e por abaixo a de Extremadura, onde a brecha é negativa, é dicir, favorece ás mulleres (-1,8%). De media, en España as mulleres cobran un 8,9% menos que os homes en salario/hora. Isto supón 32,48 días ao ano que traballan gratis, dende o 29 de novembro ata finais de ano (neste caso os datos son de Eurostat).

Na UE as mulleres cobran por hora un 12,7% menos que os homes, de media, un mes e medio de salario



Que sucede no resto de Europa?. Na UE dos 27 as mulleres cobran por hora un 12,7% menos que os homes de media. Isto equivale a un mes e medio de salario, 46,35 días de salario. Por este motivo, a Comisión Europea marca do 15 de novembro como un día simbólico para concienciar sobre o feito de que as traballadoras en Europa seguen gañando de media menos que os seus compañeiros. Dentro da UE tamén hai grandes diferenzas. Destacan nos extremos o 22,5% de Estonia e o -0,2% de Luxemburgo, beneficiando ás mulleres.

Mentres que a diferenza salarial media entre mulleres e homes na Unión Europea, descendeu do 15,8% no 2010 ao 12,7% no 2021, un total de 3,1 puntos porcentuais, en España foron 7,3 puntos porcentuais o que descendeu nos últimos once anos, desde 2010 a 2021 que é o ano máis recente do que temos datos, máis do dobre da media europea.

España, no sétimo lugar na Europa dos 27

España sitúase en sétimo lugar na Europa dos 27 coas brechas salariais máis baixas. E iso é debido

ás políticas españolas en materia de igualdade retributiva entre mulleres e homes dos últimos cinco anos. As sucesivas subidas do Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que pasou de 900 euros brutos mensuais en 2019 a 965 euros en 2021, ano que analiza a fonte estatística europea Eurostat en 2023.

En España ademais das subidas do SMI, aprobouse en 2019 o Real Decreto de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, que introducía a definición de salario de igual valor no Estatuto dos Traballadores. Ademais da obrigatoriedade dos rexistros salariais desagregados por sexo.

Esa norma foi desenvolvida en materia retributiva polo Real Decreto de Igualdade Retributiva 2020, que introducía ademais dun desenvolvemento sobre os rexistros salariais aos que están obrigadas todas as empresas españolas, as valoracións dos postos de traballo con perspectiva de xénero que deben ser levadas a cabo en todos os convenios colec-

Continúa na páxina seguinte...

...vén da páxina anterior.

tivos e nas empresas obrigadas a ter un Plan de Igualdade, e as auditorías retributivas como elemento esencial dos Plans de Igualdade para detectar se existen discriminacións salariais cara ás mulleres e eliminalas.

O gran avance no contexto europeo foi a aprobación da Directiva (UE) 2023 / 970 do Parlamento Europeo e do Consello do 10 de maio de 2023 pola que se reforza a aplicación do principio de igualdade de retribución entre homes e mulleres por un mesmo traballo ou un traballo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva e de mecanismos para o seu cumprimento.

Os países da UE dispoñen agora de tres anos para trasladar a lei europea aos marcos legislativos nacionais correspondentes.

A Directiva recolle de “forma expresa” o dereito á transparencia retributiva con carácter previo ao emprego, o dereito dos traballadores e traballadoras a solicitar e recibir información “por escrito”, sobre o seu nivel retributivo individual e sobre os niveis retributivos medios, desagregados por sexo, para as categorías de traballadores que realicen o mesmo traballo ou un traballo de igual valor ao seu. Tamén establece a obrigaón dos Estados membro de prestar apoio en forma de asistencia técnica e formación, tanto aos empregadores cun persoal inferior aos 250 traballadores como aos repre-

sentantes dos traballadores de que se trate.

Confiamos que esta directiva sexa trasladada antes de maio de 2026 á nosa normativa interna, xa que aumenta as obrigaóns para as empresas europeas en materia de igualdade salarial entre mulleres e homes por traballos de igual valor.

A comisaria europea de Igualdade, Helena Dalli, afirmou, con motivo do 15 de novembro sinalado como Día da Igualdade Salarial na UE, que “os avances foron lentos ao longo dos anos” e instou a tomar “medidas específicas para aplicar o principio de igualdade de retribución”, un valor consagrado no Tratado de Roma de 1957.

UGT ESIXE UN CONVENIO QUE BLINDE GARANTÍAS ANTE O ERE ANUNCIADO POR TELEFÓNICA

En Galicia a empresa conta con 570 persoas en Telefónica, 80 en Móviles e 10 en Solucións

Redacción.- Tras a esixencia de UGT para que a empresa clarifique o axuste de persoal mencionado na anterior reunión, Telefónica manifestou a súa intención de acometer un plan de saídas vía Expediente de Regulación de Emprego (ERE) en cada unha das empresas.

Igualmente, para UGT é necesario que a empresa, antes de acometer un novo axuste de persoal, aposte pola internalización de servizos e o reskilling co fin de darlle empregabilidade ao persoal.

Os detalles e a negociación corresponderán ás mesas que cada un dos Comités Intercentros deberán constituír e acomodaranse aos prazos legais marcados para iso.

UGT, ante isto, manifesta que calquera plan de saídas estará ligado á firma dun novo Convenio de Empresas Vinculadas cunha duración mínima de 3 anos que blinde ao persoal e as súas condicións laborais e económicas. Todo iso sen menoscabo de que as persoas que poidan estar afectadas polo ERE mencionado, dispoñan de garantías e condicións similares aos plans de saídas anteriores.

Con relación a este CEV, UGT concibe o debate e a confrontación de ideas como unha parte esencial da negociación colectiva, con todo, e

a falta de coñecer o detalle das formulacións realizadas pola empresa, podemos adiantar que as nosas posturas están afastadas

Se a empresa propón acometer plans de medición de produtividade, a revisión da clasificación profesional, abordar unha regulación sobre traballos programados, o control do absentismo, un novo modelo de mobilidade xeográfica e funcional ou expor a revisión do réxime de garantías.

UGT marcou as súas liñas vermellas, entre as que destacan, entre outras, a estrutura salarial, o réxime de garantías ou a cláusula de revisión salarial que permite manter o poder adquisitivo.

UGT, ademais, aposta por incluír melloras como poderían ser, entre outras:

Póliza de reembolso dental para todo o persoal.

Ampliación de beneficios sociais.

Ampliación e mellora do teletraballo.



Deslocalización.

Mellora e ampliación dos permisos.

Xornada de 35 horas semanais.

Potenciar Fondos Sociais.

Melloras en comercial, operacións, formación ou igualdade.

Proxección profesional nos grupos laborais e adecuación dos niveis inferiores dos posicionados.

Ademais, UGT continúa apostando pola consolidación e melloras dos dereitos para o persoal fóra de Convenio.

Finalmente, UGT solicitou a paralización dos movementos propostos para o 1004 e os ocasionados polo peche de edificios.

AMPLO SEGUIMENTO DA PRIMEIRA XORNADA DE FOLGA NA SANIDADE PRIVADA DA PROVINCIA DA CORUÑA POR UN CONVENIO DIGNO

Redacción.- Amplo seguimento na primeira xornada de folga convocada, para este xoves, día 30, na sanidade privada da provincia da Coruña.

Lembrar que UGT, xunto con CCOO e CIG, convocaron dúas xornadas de folga neste sector os días 30 de novembro e 14 de decembro.

Dende UGT Servizos Públicos denunciábase o bloqueo do convenio por parte da patronal, o que está a afectar a máis de 4.000 persoas na provincia da Coruña. Pese a que o sector xa conta cun convenio á baixa, a patronal aínda pretende recortar máis, presentando unha oferta económica ridícula e recortar dereitos como as contías dos trienios ou o cobro do 100 por cento no caso de baixas.

Os sindicatos non van renunciar a estes dereitos e reclaman outros como cobrar polo traballo os domingos.

O último movemento da patronal foi suspender as negociacións alegando un posible incremento do SMI ou unha posible modificación lexislativa da xornada máxima legal pero os traballadores e traballadoras do sector consideran que son excusas e de-



mandan seguir negociando unhas condicións laborais dignas e poñer fin ao recorte de dereitos.

NOVAS MOBILIZACIÓNS E FOLGA NO SECTOR DA EDUCACIÓN INFANTIL PARA DECEMBRO

Redacción.- UGT, CCOO, CIG e SNEP convocarán novas mobilizacións no sector da educación infantil tralo fracaso da última reunión o 24 de novembro, no marco da negociación do XIII Convenio Colectivo. Nas xa doce reunións da mesa negociadora, as patronais non mostraron vontade de chegar a ningún acordo que permita ás traballadoras recuperar o poder adquisitivo perdido e obter uns salarios dignos e xustos, acordos coa responsabilidade do seu labor educativo e social coas crianzas.

Así, as organizacións sindicais, en representación do persoal traballador de infantil de 0 a 3 anos, organizarán varias manifestacións e concentracións no mes de decembro nas grandes cidades de Galicia. A primeira das mobilizacións arrincará o mércores 13 en Vigo, Santiago e A Coruña. Tamén se convocará xornada de folga o martes 19 de decembro. Os sindicatos convocantes continúan manifestando deste xeito o malestar coa marcha das negociacións, que se iniciaron hai máis dun ano e medio, nas que as patronais non souberon estar á altura das necesidades do sector.

As reivindicacións continúan na liña dos últimos meses: denunciar o inmovilismo nas negociacións do XIII Convenio

Colectivo de centros de educación infantil, estancado desde hai máis dun ano e medio, e defender os dereitos laborais, sociais e salariais das traballadoras das escolas infantís privadas e de xestión indirecta.

A actitude das organizacións patronais pon de manifesto a falta de vontade negociadora co ánimo de atrasar e evitar afrontar a necesaria actualización dos salarios, que actualmente se atopan por debaixo do Salario Mínimo Interprofesional (SMI), impedindo así que as traballadoras poidan recuperar o poder adquisitivo perdido. Ademais, negan a necesidade de incrementar o diferencial salarial para as educadoras infantís e tamén se opoñen á aprobación dunhas táboas salariais equilibradas, dignas e xustas para todo o sector.

As patronais causaron un grave prexuízo ás traballadoras do sector da xestión indirecta ao impedir o asinamento dunhas táboas salariais vinculadas aos pregos de condicións dos últimos concursos públicos. Esta negativa priva ás traballadoras dunha remuneración xusta e acorde coas súas responsabilidades laborais.

Desde o inicio das negociacións no 2022, as propostas salariais e as condicións laborais en cada nova reunión foron diminuindo, ata hoxe. Por exemplo, hai

xusto un ano, negociábase coa patronal da xestión indirecta unha proposta súa, xa insuficiente daquela, nas seguintes cantidades a cobrar en 2026: 1.660 € para a categoría de mestre/a, 1.360€ para as educadoras e 1.245 € para o resto das categorías. Se se compara coas táboas propostas actualmente, para a categoría de mestre/a a cantidade baixa a 1.611,10 €, na categoría de educador/a o salario descende a 1.236,43 € e para o resto de categorías preténdese negociar a 1.166,40, lonxe da cantidade inicial. Polo tanto, os recortes salariais respecto ás propostas que se negociaban hai un ano son evidentes.

Calendarización das mobilizacións no mes de decembro:

- Manifestación en Vigo e concentración en Santiago ás 19h e manifestación en Coruña ás 18:30 horas, o mércores 13
- Manifestación en Santiago o sábado 16, ás 11:30 horas.
- Xornada de folga o martes 19 con manifestacións ás 11:30 horas en Vigo e A Coruña.
- Concentracións con cartaces e faixas nos centros de educación infantil os días 11 e 18.

“A UGT DO SÉCULO XXI TEN QUE TER COMO BASE O CONSENSO, O DIÁLOGO E O ACORDO”

UGT celebrou a Primeira Conferencia Organizativa en Vitoria do 27 ao 29 baixo o lema “Traballamos, avanzamos, transformamos”

Redacción.- UGT celebrou entre os días 27 e 29 en Vitoria a súa Primeira Conferencia Organizativa, na que participou unha delegación de UGT-Galicia, baixo o lema “Traballamos, avanzamos, transformamos”.

No ano 2016 celebrouse o 42 Congreso Confederal e a organización fixo unha transformación moi importante ao pasar de sete a tres federacións estatais, con todos os cambios que iso conleva. En 2020, en plena pandemia, o 43 Congreso consolidou esa senda e tomouse a deci-

presas. “Se o Goberno impulsa unha norma que obriga ao sindicato a intervir, ten que ter un soporte orzamentario”, declarou.

“O horizonte do SMI debe ser o 60% do salario medio”



sión de realizar unha Conferencia Organizativa para profundar de forma efectiva neste debate e traballar para continuar sendo unha ferramenta o máis áxil e potente posible para defender os intereses dos traballadores e das traballadoras.

Neste Conferencia púxose de manifesto que UGT ten que entrar no século XXI coa perspectiva de consolidar unha organización que teña como base o consenso, o diálogo e o acordo e, como afirmou o secretario xeral do Sindicato, “dedicaremos o 44 Congreso de UGT a mirar cara aos traballadores e traballadoras e presentarllas as nosas propostas”.

Tamén, no acto de clausura, defendeu “unha lei que non só ordene os convenios colectivos, senón que pague o custo da Negociación Colectiva. Se a negociación colectiva é un servizo universal para todos os traballadores, non teñen que pagala só os afiliados ao sindicato”.

Tamén lembrou que “cada vez que nos quitan unha subvención, quitan aos traballadores un dereito” e defendeu obter recursos da Administración para impulsar a acción sindical, poñendo de exemplo o que custa, pon exemplo, poñer en marcha os plans de igualdade nas em-

UGT e CCOO manterán unha mesma posición con respecto á subida do SMI, “non imos ir cunha porcentaxe de aumento prefixado, nin cun dato pechado. Iremos ver o que sucede nas reunións co Goberno”. Pero en calquera caso, “hai un horizonte que, canto antes alcancémolo mellor, que é que o salario mínimo en España ten que ser do 60% do salario medio”. O que supoñería que o SMI se sitúe en algo máis de 1.200 euros ao mes.

Boa noticia para os pensionistas

Álvarez afirmou que a subida das pensións contributivas ao 3,8%, “é unha boa noticia para os pensionistas e os cidadáns en xeral” e que hai que alegrarse de que a inflación estea nunha situación moderadamente controlada. Algo que sitúa aos salarios nunha boa posición. “O Acordo de Negociación Colectiva vai permitir recuperar poder adquisitivo. Se se mantén a situación actual estará na contorna ás 5 décimas. E é a primeira vez, en moitos anos, que hai unha recuperación de poder adquisitivo”.

Respecto á posible reforma das prestacións por desemprego, sinalou que ningún Ministerio, nin o de Economía, nin o

de Traballo, informou a UGT e emprazou ao Goberno para expor estas cuestións na mesa de diálogo social que corresponda.

Con todo, destacou que “as prestacións por desemprego e os subsidios en España son moi baixos e non son un elemento que distorsione a entrada dos traballadores e as traballadoras ao mercado de traballo”. O problema é que “non temos uns Servizos de Emprego que nos permitan formar á xente, acompañarlles para a súa inserción laboral”. Ademais, “temos un sistema de relacións laborais cunha Inspección de Traballo moi mermada. O que impide que poidan vivir o cumprimento da normativa laboral, sobre todo nas pemes”.

Tamén se referiu ao problema de ofertar empregos en lugares onde os prezos da vivenda están elevadísimos. “O soldo non dá, nin para alugar unha habitación”. “Todas estas cuestións deberían abordarse para solucionar o paro estrutural que hai en España”. Mentres tanto, non se pode penalizar e culpabilizar ás persoas en desemprego.

Ir cara ás 32 horas semanais

O secretario xeral situou como outro elemento esencial na acción sindical de UGT a redución da xornada laboral ata alcanzar as 32 horas semanais. Aínda que hai un acordo de Goberno para que en 2025 aplíquense as 37,5 horas, “traballaremos para chegar ás 35 horas nesta lexislatura”. Sinalou que a redución do tempo de traballo por lei permitirá que algúns sectores teñan unha redución duns 16 días laborables ao ano.

Álvarez confiou en que o Goberno “sexa capaz de cumprir os seus compromisos de maneira ampla, en especial polo que fai referencia aos traballadores/as”.

UGT e CCOO ESIXEN A CONVOCATORIA DA MESA DE DIÁLOGO SOCIAL EN MATERIA DE PROTECCIÓN POR DESEMPREGO

Redacción.- A reforma e ampliación da protección asistencial por desemprego é unha necesidade e un compromiso asumido, reiteradamente por sucesivos Gobernos, e incluída en distintas ofertas electorais e acordos de legislatura, que aínda non se materializou.

Esta reforma incluíuse tamén no Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia (PRTR), no seu Compoñente 23, que recolle o compromiso “da mellora do sistema da protección por desemprego, en particular dos desempregados de longa duración, e os colectivos máis vulnerables”, e constitúe un asunto prioritario para UGT e CCOO.

Durante a pasada legislatura, o Ministerio de Traballo anunciou a reformulación do sistema de protección por desemprego na súa fase asistencial, con cambios no subsidio de desemprego, simplificando a súa estrutura e facilitando os criterios de acceso para chegar a máis beneficiarios e ampliar a cobertura.

A abordaxe desa negociación, reiteradamente reclamada polas organizacións sindicais, non se concretou antes da disolución das Cortes, dando lugar a un atraso no cumprimento do PRTR nesta materia.

Con todo, as declaracións do secretario de Estado de Economía, sinalan que a prioridade da reforma do nivel asistencial non é a mellora das condicións e acceso a estas prestacións, senón que poñen en dúbida a “honradez” das persoas beneficiarias dos subsidios por desemprego, orientándose a “reforzar o compromiso dos parados para que busquen e acepten un emprego”.

Para UGT e CCOO queda fóra de toda dúbida que, ante un emprego digno, que se axuste á normativa laboral, ningunha persoa optaría por malvivir con 480 euros mensuais (como máximo) e rexeitaría este emprego.

O maior problema é a suficiencia das prestacións, os baleiros de cobertura, persoas sen prestación, especialmente en persoas en paro de longa e moi longa duración, e a necesidade de mellorar os resultados das políticas activas de emprego ás que dedicamos unha importante cantidade de

recursos, e os niveis de intermediación dos servizos públicos de emprego son baixos e o éxito das políticas activas, moi mellorable.

Xa existe unha diminución progresiva das prestacións por desemprego, tras os primeiros 6 meses da prestación contributiva, o resto desta prestación redúcese e posteriormente accédese aos subsidios por unha contía de 480 euros, ou menor se procede dun contrato a tempo parcial.

Desde que en 2022 volveu empezar a falar da reforma do nivel asistencial, desde UGT e CCOO vimos pedindo a apertura urxente dun proceso de diálogo e concertación social, tendo en conta que unha reforma da protección por desemprego debe ter a dimensión necesaria para reforzar a rede de cobertura e que, afectando a un importante número de persoas traballadoras, debe ser abordada nese marco.

É necesaria unha revisión en profundidade deste armazón de prestacións asistenciais con distintos requisitos, como idade, tempo cotizado, cargas familiares, rendas propias, rendas familiares, períodos de espera, procura activa de emprego, compromiso de actividade...que dificultan o acceso e a xestión das mesmas.

Necesitamos unhas prestacións que protexan a máis persoas e en mellores condicións. É necesario simplificar o amplo abanico de subsidios asistenciais existentes, facilitar os criterios de acceso para chegar a máis beneficiarios e ampliar a cobertura, xunto co reforzo dos cadros de persoal do SEPE, incluído o número de orientadores e a súa capacidade de intermediación no mercado de traballo para conseguir mellorar a adecuación da formación e capacitación para o emprego das persoas en paro e mellorar as taxas de incorporación ao emprego e no menor prazo posible.

A existencia de baleiros de cobertura na protección por desemprego, levounos a presentar a ambas as organizacións unha Iniciativa Lexislativa Popular, avalada por 710.000 firmas, para a posta en marcha dunha Presta-



ción de Ingresos Mínimos co obxectivo de establecer un novo ámbito de protección que veña a cubrir as lagoas de desatención que actualmente presenta o sistema de protección social tradicional.

A tramitación parlamentaria desta iniciativa iniciouse e interronpeuse xa en varias legislaturas e segue pendente desde 2017, cernando de facto a única vía de acceso á iniciativa legislativa que ten a cidadanía española e que está prevista na nosa Constitución.

No ano 2020 púxose en marcha o Ingreso Mínimo Vital, dirixido principalmente a previr o risco de pobreza e de exclusión social. Con todo, esta prestación non chega a dar cobertura a colectivos que quedan relegados da protección por desemprego e que serían protexidos pola Prestación de Ingresos Mínimos da ILP sindical.

Desde UGT e CCOO compartimos, sen dúbida, a necesidade de reforzar o sistema de protección social no seu conxunto, de maneira que todos os colectivos que hoxe carecen de rendas poidan atopar prestacións económicas e sociais adaptadas á súa situación particular, con itinerarios de inserción laboral ou social, segundo se precise en cada caso. Con todo, esta mellora da protección social en sentido xenérico non debe acometerse confundindo os distintos niveis de protección que xa existen.

A revisión que necesariamente teña que acometerse en cada un dos ámbitos de protección, debe realizarse preservando os diferentes obxectivos de cada un deles, distinguindo os propios da protección por desemprego daqueles que teñen unha finalidade claramente vinculada a unha garantía de renda mínima, con compoñentes relevantes de asistencia social como o IMV.

É NECESARIO ADAPTAR E REFORZAR O ESCUDO SOCIAL E AS MEDIDAS PARA COMBATER A INFLACIÓN

Hai que aumentar salarios, limitar marxes empresariais, reducir máis os prezos de produtos básicos e protexer aos consumidores máis vulnerables

Redacción.- Os datos do IPC adiantado do mes de novembro publicados polo INE, sitúan a inflación anual nun 3,2%, tres décimas menos que en outubro. De maneira que se mantén a moderación do nivel xeral de prezos por segundo mes consecutivo, aínda que existe marxe para que sigan descendendo aínda máis.

Pola súa banda, a taxa subxacente, que recolle a inflación de compoñente máis estrutural, redúcese sete décimas respecto ao mes anterior, alcanzando unha variación anual do 4,5%. Con iso, acumúlanse catro meses seguidos de baixa interanual, reducindo a brecha coa taxa xeral a 1,3 puntos, a menor diferenza desde decembro do ano pasado.

A desaceleración dos prezos resulta unha noticia positiva para o peto das familias traballadoras, aínda que determinados produtos, como os alimentos ou a enerxía, seguen alcanzando niveis moi elevados. Por iso, é necesario adaptar e

reforzar o escudo social e as medidas para combater a inflación, reducindo aínda máis a factura de determinados produtos básicos e protexendo aos consumidores máis vulnerables.

Tamén se deben implementar medidas que combatan e alivien a desproporcionada carga hipotecaria que están a soportar moitas familias, facilitando a conversión de hipotecas de tipo variable a tipo fixo.

Ademais, cabe sinalar que as marxes empresariais seguen rexistrando valores históricos, especialmente en actividades vinculadas ao sector financeiro, a alimentación, o turismo ou a subministración enerxética. En consecuencia, hai marxe para reforzar a senda de crecemento salarial para garantir unha recuperación do poder adquisitivo no conxunto da clase traballadora que impulse o consumo interno e contrarreste a retardación do crecemento económico no noso país. Neste

sentido, resultan imprescindibles dúas vías de actuación inmediatas.

Hai marxe para reforzar a senda de crecemento salarial

Dun lado, continuar aplicando os criterios do novo AENC nos convenios, debido a que estes permitiron xa que 2,4 millóns de persoas estean a recuperar poder de compra -en tanto a subida media salarial pactada nos convenios novos asinados entre maio e outubro (último dato dispoñible) é do 4,1%, 5 décimas por encima da taxa meda de inflación (3,6%)-.

Doutro lado, continuar na senda de aumentar o salario mínimo interprofesional para 2024 e situalo, efectivamente, nun nivel equivalente ao 60% do salario medio, o que supón alcanzar os 1.200 euros ao mes para que tamén gañen poder de compra quen posúe peores condicións laborais.

UGT RECLAMA MÁIS SOLUCIÓNS ANTE A EMERXENCIA CLIMÁTICA

Con motivo do inicio da Conferencia das Nacións Unidas sobre Cambio Climático de 2023 (COP28), UGT defende a loita por unha transición ecolóxica xusta e unha loita contra a emerxencia climática

Redacción. Unha conferencia que se celebra en Dubai (Emiratos Árabes Unidos) do 30 de novembro ao 12 de decembro, que dará pé a concentracións e manifestacións en moitas cidades españolas por unha vida nunha contorna digna e sa, nas que UGT estará presente.

O ano 2023 converteuse no ano máis caloroso da historia da humanidade e, tras outro ano 2022 de récords sen precedentes, os efectos do cambio climático xa impactan de forma desastrosa en millóns de persoas no noso territorio e no resto do planeta. As ondas de calor, as secas extremas, as choivas torrenciais, os incendios forestais... están a causar miles de vítimas mortais e xa afectan gravemente ás condicións laborais e o benestar da clase traballadora do mundo.

En relación co Cume do Clima da ONU, a prioridade principal de UGT, en cooperación coa Confederación Sindical Internacional (CSI), é a adopción dun Programa de Traballo sobre a Transición Xusta que garanta que as cuestións relacionadas co traballo ocupen un lugar destacado nos debates sobre políticas relativas ao clima; a defensa dos dereitos humanos e laborais á vez que se promove a participación inclusiva na for-

mulación de políticas relativas ao clima; o reforzo das ambicións en materia de mitigación para crear empregos de calidade; e o apoio de medidas de transición ecolóxica xusta.

Está a producirse unha crise climática mundial que afecta a toda a humanidade. UGT mobilízase no marco dun chamamento internacional como persoas afectadas e en solidariedade cos países do Sur global máis impactados de forma inxusta pola crise climática, xa que son os que teñen menos responsabilidade en provocala. Por iso, o sindicato esixe fondos internacionais suficientes para a adaptación e a recuperación das perdas e danos dos millóns de persoas do Sur global, que se ven obrigadas a abandonar os seus fogares polas consecuencias climáticas.

Non é xusto que grandes empresas contaminantes obteñan miles de millóns de euros de beneficios cada ano á conta dos petos de toda a cidadanía, á vez que aceleran as crises climáticas e as desigualdades acrecéntanse. Débense destinar fondos internacionais suficientes á adaptación e ás perdas e os danos dos países e comunidades máis vulnerables. Fondos que en ningún caso deberían agravar a débeda dos países do sur.

Neste sentido, UGT esixe ao Goberno español que cumpra cos seus compromisos de financiamento.

Así, mentres os gobernos mundiais reúnen en Dubai na COP28, o sindicato únese a estas mobilizacións pola falta de ambición e algunhas malas prácticas dos gobernos nacionais, rexionais e locais, e pola cobiza das grandes empresas que buscan os seus beneficios por encima de todo e de todas as persoas. Ao mesmo tempo, UGT reclama o respecto aos dereitos de liberdade de expresión e reunión, na COP28 e en todo o mundo, así como a liberación das persoas presas en Emiratos Árabes Unidos por exercelos.

Ademais, o sindicato demanda que se inicien de forma inmediata os cambios necesarios para afrontar a crise climática nas políticas enerxéticas, urbanas, agrarias, sociais e económicas, que protexan ás persoas, especialmente ás persoas traballadoras, mulleres e colectivos máis vulnerables, así como á biodiversidade e ao planeta fronte ás múltiples agresións que nos deixan cada vez máis expostos e ante "as portas do inferno climático", en palabras do secretario xeral de Nacións Unidas.