

UGT VALORA A REFORMA DO SUBSIDIO DE DESEMPREGO

O Sindicato advirte de insuficiencias relevantes que deberían corrixirse no marco do diálogo social

Redacción.- UGT e CCOO destacan a ausencia dun proceso de diálogo social, a pesar de que a reforma estaba comprometida desde 2015 por sucesivos gobernos e que, nesta ocasión demandamos, sen éxito neste apartado concreto, a convocatoria da mesa de Diálogo Social, de forma reiterada. Entendemos por iso, que esta reforma dá cumprimento ao fito comprometido no Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia, pero deixa aínda pendentes aspectos relevantes da protección por desemprego, polo que emprazamos ao Ministerio de Traballo a abordalas.

UGT e CCOO valoran positivamente os avances que recolle a reforma, singularmente o incremento das contías (aínda que o mesmo é inferior á inicialmente anunciada) nos primeiros meses da prestación.

Da mesma forma destacamos a importancia de ampliar o acceso aos subsidios para unha parte das persoas menores de 45 anos cando esgotan a prestación contributiva, ás persoas que traballan en Ceuta e Melilla como traballadoras transfronterizas.

Tamén, a mellora no acceso e ampliación de cobertura para quen non acreditan cotizacións suficientes para acceder a prestacións contributivas, aínda sen cargas familiares. A eliminación do mes de espera, entre outras medidas de simplificación que facilitan o acceso e mantemento dos subsidios, son tamén positivos.

Singularmente, saudamos a extensión da cobertura ás e os traballadores eventuais agrarios do conxunto do Estado (actualmente só o teñen recoñecido, de forma singular, quen reside en Andalucía e Estremadura), que era un compromiso adquirido en 2011 no acordo de diálogo social para a integración do REASS no Réxime Xeral, que se mantiña incumplido ata a data. Repárase así unha situación que resultaba inaceptable.

As organizacións sindicais estimaron insuficiente a ampliación do acceso aos subsidios por desemprego a un maior número de persoas con menos de 45 anos, se é que se mantén a limitación a quen esgotase unha prestación contributiva de 360 días. Isto esixe tres anos de cotización que pode resultar ex-

cesivo en moitos casos.

Tamén reclamamos insistentemente que se eliminase a percepción parcial do subsidio cando se procede dun emprego a tempo parcial, situación que afecta aos subsidios actuais máis feminizados e que, sen un custo excesivo, permitiría acabar con esa inxusta situación de discriminación que hoxe afecta a un número comprendido entre 70.000 e 80.000 persoas.

Preocupa a ambas as organizacións sindicais a situación na que quedaron as máis de 120.000 persoas beneficiarias que cada ano víanse protexidos por algún dos subsidios de desemprego que agora parecen querer remitirse ao Ingreso Mínimo Vital sen que contengan unha “norma ponte” que lles garanta a continuidade da protección social e que non queden excluídas do novo sistema ou dos mecanismos de inserción laboral vinculados á protección por desemprego. É o caso das actuais persoas beneficiarias da renda Activa de Inserción ou o Subsidio Especial por desemprego, os emigrantes españois retornados, as persoas ás que se revisa unha incapacidade permanente e volven estar dispoñibles para o emprego pero xa non manteñen a reserva de posto de traballo nas súas empresas, ou as persoas liberadas de prisión. A ampliación do acceso ao subsidio para traballo transfronterizo en Ceuta e Melilla, é unha medida positiva, a súa remisión a regulación posterior, fainos esperar á concreción da mesma.

Finalmente, debe garantirse que a extensión do acceso ao subsidio esténdese ás parcelas de feito, con fillos ou sen eles.

UGT e CCOO instan a Pedro Sánchez a reunir o Diálogo Social e restaurar confianza

Tívoise coñecemento do texto, e sen nin-



gunha comunicación previa do Goberno, que o BOE que publica o Real Decreto Lei 7/2023, polo que se reforma o nivel asistencial de protección por desemprego, recolle a modificación do art.84 do Estatuto dos Traballadores no que se refire á concorrencia de convenios

Ambos os sindicatos mostran a súa preocupación polo feito de que unha reforma da estrutura da negociación colectiva se fixese obviando o marco do diálogo social e sen oír aos seus lexítimos representantes. Calquera variación do Estatuto dos Traballadores debe abordarse no marco do diálogo social con carácter previo, aínda recoñecendo —como non pode ser doutra maneira— a capacidade lexislativa que outorga a nosa Constitución tanto ao Parlamento como ao Goberno a través de reais decretos leis en situacións de urxencia e necesidade.

UGT e CCOO defenden a coexistencia de distintos ámbitos territoriais de convenio colectivo, que deben articularse en función de cada realidade sectorial. Neste sentido, os marcos autonómicos son compatibles cos estatais, podendo incentivarse ademais a racionalización dos espazos provinciais de convenio colectivo.

Máis aló dos diversos contidos incluídos no RDL, UGT e CCOO consideramos que o inicio da XV Lexislatura adoece dunha abordaxe ordenada do marco de concertación social que tan bos réditos deu ao noso país no anterior mandato. Ante o que, consideramos, empeza a supoñer un quebranto do clima de confianza do que gozou a negociación tripartita nos últimos tempos, emprazamos ao presidente do Goberno para que se reúna cos interlocutores sociais co obxecto de definir o perímetro que vai ter o marco do Diálogo Social na lexislatura que comeza.

FEPMC DENUNCIA O INCUMPRIMENTO DO CONVENIO COLECTIVO EN SASEMAR

Redacción.- Desde UGT, CCOO., SSM, CSIF e CGT denúnciase o incumprimento do VIII convenio colectivo para o persoal de terra por parte de Sasemar. Desde os diferentes sindicatos levamos anos alertando da grave situación na que os actuais xestores de SASEMAR están a poñer ao servizo público de Salvamento Marítimo. A non existencia de persoal técnico (mariños) na dirección de operacións e a desaparición da dirección adxunta de recursos humanos que se dilúe dentro da económica financeira está a dinamitar de maneira irresponsable todo o construído durante 30 anos.

Unha deriva perigosa ante a falta de persoal en operacións, columna vertebral desta entidade pública, a incomprendible decisión de pechar o centro de coordinación de Salvamento Marítimo en Tarifa, xefaturas de centros saturadas e compañeiros de operacións especiais que levou aos seus técnicos a demandar de forma individual a SASEMAR; ou doutros colectivos que ven como se vulneran os seus dereitos laborais e non se aten-

den as súas necesida-

den as súas necesidades. Agora poñen en xaque ao persoal que presta os seus servizos nos centros de coordinación as 24 horas durante os 365 días ao ano, un colectivo de 350 controladores, quen coordina desde os centros de coordinación de salvamento a resposta ás emerxencias marítimas nunha zona de responsabilidade tres veces o territorio nacional. Desde unha Dirección afincada nas oficinas de servizos centrais en Madrid, incapaz de realizar unha planificación óptima dos recursos humanos, dita unha instrución do director de administración e RR.HH avalada polo director de SASEMAR, que rompe de maneira unilateral o noso convenio colectivo e dificulta a conciliación laboral e familiar dos controladores de tráfico marítimo.



Non só están en xogo as relacións laborais do persoal de terra de SASEMAR, está en xogo a vida humana na mar, onde navegan miles de buques debido á nosa disposición xeográfica que fai que conflúan os roteiros marítimos máis importantes do mundo, sen esquecer a importante frota pesqueira e recreativa e as miles de persoas que chegan ao noso país en busca dunha vida mellor, que poñen as súas vidas en mans de mafias e que moitas as perden no camiño e que serían moitas máis sen o labor dos traballadores e traballadoras de Salvamento Marítimo.

SEGUIMIENTO MASIVO DA XORNADA DE FOLGA CONVOCADA NO SECTOR DE EDUCACIÓN INFANTIL

Redacción.- Este mércores, despois das mobilizacións da semana pasada, as traballadoras e traballadores do sector de educación infantil de 0 a 3 anos protagonizaron unha xornada de folga cun seguimento masivo en demanda dun convenio digno, ademais de varias manifestacións.

Lembrar que a última reunión tivo lugar 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, acordados coa responsabilidade do seu labor educativo e social coas crianzas.

Os sindicatos insisten no 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 diminuíndo, ata hoxe. Por exemplo, hai xusto un ano, negociábase coa patronal da xestión indirecta unha proposta súa, xa insuficiente daquela, nas seguintes cantidades de 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.

UGT GAÑA, COA TOTALIDADE DA REPRESENTACIÓN, AS ELECCIÓNS NO RC DEPORTIVO

Foron as primeiras eleccións sindicais no clube coruñés

Redacción.- Onte tiveron lugar as primeiras eleccións sindicais da historia do RCD Deportivo SAD.

A constitución deste Comité de Empresa é moi importante, xa que demostra a necesidade existente das relacións laborais nas Sociedades Anónimas Deportivas ca parte social.

Desexamos que este paso dado polo RCD Deportivo SAD sirva de exemplo para outras sociedades deportivas galegas.

Nesta convocatoria de eleccións sindicais estaban chamadas a participar as xogadoras e xogadores das diferentes categorías, así como o cadro de persoal da estrutura do clube.

A lista presentada por UGT es-



ta composta por 16 personas traballadoras. Tras as eleccións, o Comité de Empresa estará formado por: Manuel Pablo García, Belén Muñoz, José Antonio Bergondo, María Losada, Suso Méndez, Sheila Pa-

illas, Iván Sánchez, Juan Villamizar e Nacho Lourido.

UGT agradece a confianza depositada polos traballadores e as traballadoras na nosa candidatura.

O SECTOR DA LIMPEZA DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA CONVOCA FOLGA POR UN CONVENIO DIGNO O DÍA 10 DE XANEIRO

Redacción.- UGT, xunto con CCOO e CIG, anunciaron a convocatoria dun día de folga no sector da limpeza de edificios e locais da provincia de Pontevedra o vindeiro 10 de xaneiro para reclamar un convenio colectivo digno ante a insistencia da patronal en achegar propostas que supoñen afondar na precarización das condicións laborais das arredor de 11.000 persoas traballadoras que emprega o sector.

Esta xornada de folga está respaldada polos traballadores e traballadoras do sector nas respectivas asembleas de Vigo e Pontevedra, como explicou Suso Fernández, o responsable do sector de FeSMC UGT na provincia de Pontevedra.

As negociacións do convenio arrancaron xa o pasado 20 de febreiro e nestes meses apenas se produciron avances pola actitude empresarial que pretende, entre outras cousas, que o persoal acepte unha suba salarial do 2,66% para cada un dos tres anos de convenio (2023-2025), sen cláusula de revisión.

Xa se trata dun sector altamente precarizado, no que o 85% son mulleres, case todas con xornada parcial. Polo que non é admisible, ante a situación dos prezos, a suba proposta.



Dende a parte social reclámaselle ás patronais provinciais (Aelpo) e estatal (Aspel) un incremento salarial digno (no último encontro fixérono nun 6%) cunha cláusula de revisión no caso de que o IPC supere esta cifra. E tamén unha redución de xornada progresiva, o primeiro ano a 38 horas e o segundo a 37,5 (a actual é de 38,5 horas semanais).

Outra reivindicación do persoal do sector é que as horas que deixan as persoas que se xubilan se repartan entre o resto das traballadoras. Neste senso, demándase que se volva a incluír no articulado que, para o acceso a estas horas, teñan prioridade as traballadoras do propio centro. que se vuelva a incluír que teñan prioridade as traballadoras do centro correspondente.

O TSXG DECLARA NULO O DESPEDIMENTO DUN CONDUTOR DOS AUTOBUSES METROPOLITANOS DE FERROL

A Xustiza considera que con este despedimento vulneráronse dereitos fundamentais, o artigo 14 da Constitución, ao existir discriminación por enfermidade asimilable a discapacidade, xa que o condutor estaba de baixa médica

Redacción.- O Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) ven de ditar unha sentenza que declara nulo o despedimento dun condutor do servizo de autobuses metropolitanos de Ferrol, servizo que xestiona a empresa Maitours S.L, por constar acreditado que este estivo motivado pola situación de incapacidade temporal do traballador.

O despedimento, que se produce no momento en que o traballador está en situación de baixa médica, xa fora denunciado en primeira instancia ante o Xulgado do Social que, no seu momento, en decembro de 2022, ditou sentenza declarando improcedente o citado despedimento. Isto supoñía que sería a empresa, Maitours S.L., a que decidiría se readmitir ao traballador pagándolle os salarios deixados de percibir ou, ben, podería decidir a extinción do contrato co abono dunha indemnización, fixada en máis de 19.000 eu-

ros.

Os servizos xurídicos de UGT decidiron, ante este fallo, recorrer a sentenza ante o TSXG que, finalmente, declarou o despedimento como nulo, o que obriga á empresa á readmisión do afectado e, a maiores, a pagarlle unha indemnización de 7.501 euros, ademais do abono dos salarios deixados de percibir dende o momento do despedimento ata a publicación da sentenza.

A citada indemnización, segundo establece a sentenza do TSXG, ven determinada pola vulneración de dereitos fundamentais por parte da empresa.



Concretamente, recoñécese unha vulneración do artigo 14 da Constitución Española, dado que existe, neste caso, “unha discriminación por enfermidade asimilable a discapacidade”. De feito, é este o argumento que leva ao TSXG a declarar a nulidade do despedimento porque argumenta que este veu motivado pola situación de incapacidade temporal que afectaba ao traballador.

AS MULLERES MIGRANTES, DETERMINANTES PARA O CRECEMENTO DA POBOACIÓN E O MERCADO DE TRABAJO

Redacción.- A poboación total de España ao 1 de xaneiro de 2023, segundo o Censo de Poboación Anual 2021-2023 publicado polo INE, alcanzaba un novo máximo de 48.085.361 persoas, 41.995.741 de nacionalidade española e 6.089.620 de nacionalidade estranxeira, o 12,6% da poboación total. Con todo, 2.639.846 persoas de nacionalidade española naceran no estranxeiro, e por tanto o grupo de poboación total resultado dun movemento migratorio cara a España está integrado por 8.729.466 persoas, o 18% da poboación total.

As mulleres, segundo os datos do Censo, son xa maioritarias en todos os grupos de poboación, mesmo entre a poboación estranxeira, tradicionalmente masculinizada. As mulleres representan o 51% da poboación total e da poboación de nacionalidade española, o 50,02% da poboación estranxeira e o 55% daquelas persoas de nacionalidade española que naceron no estranxeiro.

O incremento de poboación censada entre o 1 de xaneiro de 2022 e o 1 de xaneiro de 2023 débese, fundamentalmente, ao incremento de mulleres de nacionalidade estranxeira e de mulleres españolas nadas no estranxeiro. Neste

período a poboación aumentou en 598.634 persoas. Delas, 580.574, o 97%, de nacionalidade estranxeira. Do aumento de poboación de nacionalidade estranxeira, o 53%, 307.346, eran mulleres.

En canto á poboación de nacionalidade española nada en España, esta descendeu en 114.015 persoas entre 2022 e 2023. Con todo, a poboación española total incrementábase en 18.060 persoas grazas á chegada da poboación de nacionalidade española nada no estranxeiro, que crece en 132.075 persoas, o 56% delas, mulleres. No incremento da poboación total deste país, as mulleres de orixe migrante, sexan estranxeiras ou españolas, teñen un papel esencial.

O 42,7% das mulleres afiliadas ao Sistema Especial de Empregados de Fogar son de nacionalidade estranxeira

No mundo do traballo, as mulleres estranxeiras supoñían en outubro de 2023, o 12,09% das mulleres afiliadas. Pero as 158.729 mulleres de nacionalidade estranxeira afiliadas ao Sistema Especial de Empregados de Fogar

(SEEH) representaban o 42,7% do total de afiliación. A diferenza por nacionalidade é moi acusada. Mentres que o 2,2% (196.582) das 8.646.910 mulleres de nacionalidade española afiliadas á Seguridade Social, estano ao SEEH, no caso das mulleres de nacionalidade estranxeira a porcentaxe alcanza o 13,34%.

O servizo do fogar é a actividade co salario máis baixo, 981 euros, un 54% inferior ao salario medio bruto mensual total. Segundo os datos da EPA do terceiro trimestre, o 23% dos homes e o 32% das mulleres de nacionalidade estranxeira tiñan estudos superiores. Con todo, o 20% dos homes e o 34% das mulleres estranxeiras atópanse traballando en ocupacións do grupo 9, ocupacións elementais sen cualificación.

UGT quere sinalar que a igualdade de oportunidades e de trato na inserción laboral das mulleres migrantes está lastrada pola súa dobre condición de mulleres e de migrantes e que é preciso a adopción de políticas e medidas que, desde o ámbito do emprego, a estranxeiría e a igualdade, tendan a reducir as brechas existentes no mercado de traballo e que afectan ás mulleres migrantes.

SE NON QUEREMOS QUE O SISTEMA SANITARIO CONTINUÉ DEGRADÁNDOSE É NECESARIO INVESTIR

O barómetro sanitario do CIS mostra que a sanidade no noso país continúa degradándose

Redacción.- Segundo datos do último Barómetro Sanitario do CIS, publicado polo Ministerio de Sanidade, o funcionamento do sistema sanitario recibe, en outubro de 2023, unha valoración positiva do 57,5%, fronte ao 60,1% que recibiu no anterior barómetro realizado en xullo.

Dos enquisados, un 15% considera que o sistema sanitario necesita cambios profundos. De feito, respecto á Atención Primaria, un 58,1% de pacientes tivo que esperar máis dunha semana para poder ver ao seu médico de cabeceira, dato que aumenta, pois no anterior barómetro eran un 54,2%.

En canto á Medicina de Familia, un 12,4% dos pacientes esperan entre 8 e 10 días para poder ter unha consulta, un 27,1% ,11 días ou máis e a media de espera sitúase en 9,48 días. Ademais, no momento da enquisa un 4,7% de pacientes estaban pendentes de recibir unha chamada para a súa consulta.

Como consecuencia destas listas de espera, un 10% de cidadáns decidiu acudir á sanidade privada para solucionar a súa consulta ante a longa espera da sanidade pública.

Os servizos mellor valorados son as urxencias do 961/112 e a asistencia a pacientes ingresados en hospitais públicos, con 7,44 e 7,27 puntos, respectivamente sobre 10. Ademais, o 80,9% das persoas que utilizaron os



servizos de atención primaria valora positivamente a atención recibida.

Respecto ás consultas telefónicas, o 80% das persoas atendidas manifestan satisfacción con este sistema, sendo alta para un 51,4%. Con todo, preguntando sobre o seu grao de acordo con algúns aspectos das consultas telefónicas, só o 59,2% considera que entende as explicacións do médico por teléfono igual que cando vai á consulta e menos da metade, o 41,1%, declara que pode explicarse igual de ben que cando está presencialmente co médico. Os pacientes pensan que este tipo de consulta é en proporción máis cómoda para os médicos (71,3%) que para os pacientes (60%).

Defender unha sanidade pública universal e de calidade

Por todo iso, para UGT, é prioritario

defender un Sistema Sanitario universal e cohesionado, gratuito no acceso de todas as prestacións e de calidade, que coide e promocioe a saúde das persoas ao longo de toda a vida en todas as súas esferas.

O sindicato subliña hai que rexeitar a crenza de que a medicina só se fai nos hospitais. Xa que a Atención Primaria é a porta de entrada ao Sistema Nacional de Saúde e é a base e o eixo fundamental do sistema, que resolve entre o 80 e o 90% dos problemas de saúde.

Nese sentido, é absolutamente necesario aumentar a súa capacidade resolutiva, accedendo a máis recursos profesionais, diagnósticos e prestacións socio sanitarias, e debe facilitar o acceso dos pacientes ao profesional que máis se adecúe ao seu problema de saúde e mediante a forma de contacto máis rápida e resolutiva.

O pleno do CESE aproba por unanimidade o ditamen, a iniciativa de UGT, sobre unha estratexia europea para erradicar o senfogarismo

Redacción.- O fracaso na implementación do dereito a unha vivenda adecuada vén derivado de que, tradicionalmente, esta cuestión foi enfocada desde unha perspectiva errónea baseada na emerxencia e o asistencialismo que fai que aínda persista a día de hoxe.

Pero acabar co senfogarismo esixe cambios estruturais no sistema que rodea ás persoas sen fogar e por iso no ditame UGT expón cuestións craves como a existencia de respecto dos dereitos humanos das persoas sen fogar, que non cumpren moitos estados; a necesidade de políticas de prevención, pois a única política de prevención existente é a vivenda social e esta non está dirixida a

estas persoas; e a necesidade dun marco común para as políticas de loita contra o senfogarismo que faga que todos os países cumpran con determinados estándares, de políticas, medios e datos estatísticos.

Así mesmo, UGT expresa a súa preocupación polo crecente número de persoas con ingresos procedentes do traballo que se atopan sen fogar, e reclama unha investigación europea sobre isto.

Tamén sería necesario avanzar a nivel europeo nunha recollida común de datos estatísticos, para poder realizar unha comparación e un seguimento sistemáticos e fidedignos a escala de toda a UE e obrigar

aos estados reticentes a erradicar esta secura.

O sindicato esixe unha estratexia da UE para as persoas sen fogar na que se integre plenamente a EPOCH e que permita incluír as políticas nacionais de loita contra o senfogarismo no Semestre Europeo.

Con este ditame, nun momento oportuno fronte aos próximos procesos electorais en Europa, preténdese que non haxa posibilidade de que a plataforma de loita contra o senfogarismo e os seus traballos decaian e búscase reforzar e afianzar a futuro o traballo da plataforma e erradicar, que non xestionar, o senfogarismo en Europa.

É IMPRESCINDIBLE CONTINUAR IMPULSANDO OS SALARIOS PARA REFORZAR O CRECEMENTO ECONÓMICO

A Enquisa Trimestral de Custos Laborais do terceiro trimestre recolle un aumento do poder adquisitivo da poboación traballadora, grazas á campaña sindical 'Salario ou Conflito' e á sinatura do V AENC

Redacción.- Os datos da Enquisa Trimestral de Custo Laboral (ETCL) do terceiro trimestre de 2023, publicados polo INE, recollen un aumento anual do custo laboral e salarial dun 5,0% e 4,2%, respectivamente, permanecendo nuns valores similares aos que se rexistraron en 2023. Tendo en conta que a media do IPC deste ano está actualmente no 3,6%, no que vai de ano o poder de compra incrementouse para as persoas asalariadas, tras dous anos de redución.

Os datos mostran unha mellora considerable en comparación co ano anterior, sendo 6 décimas superior respecto aos mesmos tres trimestres de 2022. Ademais, esta mellora prodúcese nun momento no que o emprego seguiu incrementándose. Para UGT, o progreso acumulado entre os últimos trimestres do ano pasado e os actuais prodúcese como consecuencia da presión exercida en 2022 pola campaña sindical 'Salario ou conflito', que desembocou na firma do V Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva (AENC) en maio deste ano. Desta maneira, o sindicato espera que persistan os incrementos salariais por encima da variación do IPC para recuperar o poder adquisitivo das persoas traballadoras.

Con todo, UGT lembra que a enquisa exclúe da súa análise dúas das actividades onde se atopan os salarios máis baixos, o traballo doméstico e o sector primario, polo que os datos salariais ofrecidos están lixeiramente por encima das cifras xerais para o conxunto das persoas asalariadas.

É fundamental reformar as políticas activas de emprego

Doutra banda, a estatística recolle o número de vacantes que houbo no trimestre, sendo de 155.797 as rexistradas. Deste conxunto, un 90,2% pertencen ao sector servizos. UGT denuncia que esta existencia dun volume tan alto de vacantes radica en tres elementos: a precariedade de moitos postos de traballo ofertados, a falta dunha intermediación pública potente que poña ás persoas buscando emprego en contacto coas empresas que o solicitan e, por último, a



carencia dunhas políticas activas de emprego que orienten á persoa desempregada e melloren a súa empregabilidade.

Por todo iso, para UGT debería realizarse unha profunda reforma das políticas activas de emprego que propicie unha mellor intermediación pública na contratación e garanta uns servizos de orientación e seguimento á altura das necesidades das persoas desempregadas, en especial as de longa duración. Á súa vez, é crucial que sigan mellorando os incrementos salariais que se están producindo neste momento, xerando unha recuperación do poder adquisitivo perdido que permita reforzar o crecemento económico á vez que as persoas traballadoras obteñen unha retribución xusta.

Datos

A Enquisa Trimestral de Custo Laboral correspondente ao terceiro trimestre de 2023 rexistra un incremento do custo salarial do 4,2%. Con este dato, a media no que vai de ano sitúase nun 5,1%. 1,5 puntos por encima da media da taxa anual do IPC nos primeiros nove meses do 2023 (3,6 nese período). Trátase dunha cifra positiva, que acompaña a boa

marcha do emprego e da economía en xeral.

Respecto aos datos máis destacables, o custo laboral total por traballador e mes é un 5% superior ao mesmo trimestre do 2022. Mentres que o custo salarial por traballador e mes aumentou nun 4,2%, como se indicaba previamente, e a súa cifra alcanza os 2.117,80 euros.

Pola súa banda, os custos laborais por hora traballada aumentaron un 5,5% anual, como consecuencia do descenso nas horas traballadas dun 0,5%. O custo laboral por hora aumenta un 5,8%, eliminando os efectos de estacionalidade e calendario.

Por último, o número de vacantes neste terceiro trimestre de 2023 é de 155.797 postos de traballo sen cubrir, polo que se mantén nuns valores xa habituais, aínda que moi superiores aos que se daban en anos anteriores (104.182 no mesmo trimestre de 2019, antes da pandemia). O 90,2% destas vacantes atópanse no sector servizos. Para reducir o número de vacantes, é fundamental que leve a cabo unha mellora substancial dos salarios, así como un cambio nas políticas activas de emprego para que sexan máis efectivas.