

A CORRESPONSABILIDADE NO FOGAR, A GRAN MATERIA PENDENTE. A SÚA AUSENCIA DIFICULTA O ACCESO AO MERCADO LABORAL DAS MULLERES E LASTRA AS SÚAS CARREIRAS PROFESIONAIS

AS LACRAS LABORAIS SEGUEN A TER ROSTRO DE MULLER, A PESAR DE CERTAS MELLORAS GRAZAS A MEDIDAS COMO A REFORMA LABORAL OU A SUBIDA DO SMI

Redacción.- Un ano máis, este 8 de marzo, Día da muller traballadora, UGT-Galicia vese na obriga de denunciar a situación sociolaboral das mulleres galegas marcada por unha menor actividade e ocupación, máis desemprego, segregación horizontal e vertical, maior temporalidade e parcialidade, a brecha salarial e a asunción das tarefas e coidados familiares, todos eles factores que seguen a lastrar a vida laboral das mulleres e as súas carreiras profesionais. Se ben é certo que hai dúas medidas legislativas, impulsadas e apoiadas por ambos sindicatos, que están a acurtar algunhas destas eivas, a subida progresiva do SMI nestes últimos anos e a reforma laboral, o camiño por andar aínda é arduo e longo porque as mulleres no eido do traballo seguen a levarse a peor parte das eivas que o mercado laboral presenta.

Facendo unha radiografía da situación, segundo os datos da EPA do ano 2023 (media anual), a poboación activa feminina en Galicia é inferior á masculina en 35.600 persoas, cunha taxa de actividade do 49,5%, fronte ao 57,2% no caso dos homes, o que supón unha diferenza de case 8 puntos.

Galicia rexistra a segunda taxa de actividade feminina máis baixa do Estado

En canto á comparativa co resto das comunidades autónomas, Galicia rexistra a segunda taxa de actividade feminina máis baixa do Estado, só Asturias, cun 47,7%, ten un índice máis baixo. O diferencial coa media estatal, do 54,4, é de 4,9 puntos.

Aínda que a principal causa da inactividade entre as mulleres, igual que no caso dos homes, é está en situación de xubilación, a esta séguelle de preto a causa marcada como “labores da casa”. Hai 619.600 mulleres inactivas, fronte a 480.700 homes, e, destas, 230.100 o son por ser xubiladas e 144.900 por “labores da casa”. No caso dos homes, 297.800 están en situación de



inactividade por xubilación e por “labores da casa” tan só hai 21.400. A falta de corresponsabilidade no fogar, como se vai ratificar por outros datos presentados ao longo desta nota, érxese como un dos principais factores que lastran ás mulleres, frean o seu acceso ao mundo laboral e, cando están nel, merman as súas carreiras profesionais.

E aínda incidindo máis nesta liña, hai que apuntar que das persoas inactivas que non buscan emprego polo “coidado de menores, persoas adultas enfermas, discapacitados ou maiores”, o 86,9% son mulleres e por “ter outras responsabilidades familiares ou persoais” as mulleres representan o 78,5% do total.

De cada cen persoas ocupadas, 48 son mulleres, a pesar de representar o 52,2% da poboación. A brecha na taxa de emprego é de 7,9 puntos

En termos de ocupación, as mulleres galegas tamén se levan a peor parte. Hai 548.400 mulleres ocupadas, fronte a 590.500 homes, 42.100 mulleres menos.

De cada cen ocupados, o 48,2% son mulleres, aínda representando o 52,2% da poboación (maior de 16 anos). Isto tradúcese nunha taxa de emprego masculina do 52,4% e de tan só o 44,5% no caso das mulleres, o que supón unha brecha de 7,9 puntos.

Segregación horizontal e vertical

E, aínda estando ocupadas, as mulleres galegas seguen a sufrir tanto a segregación ocupacional horizontal como vertical. O gran foco de ocupación feminina céntrase nos servizos, representando as mulleres o 57% do total (o 85,5% das mulleres ocupadas o están neste sector). Na agricultura, gandería, caza e silvicultura, as galegas representan o 34,4%. A porcentaxe baixa ao 30,5% no caso da industria, o 18,9% na pesca e acuicultura e o 8,5% na construción.

Tamén segue a existir a segregación vertical, tan só o 29,6% dos postos de dirección e xerencia son ocupados por mu-

lles e tan só o 1,6% das mulleres ocupadas o están nestes postos. Outro dato relevante é que as mulleres tan só representan o 30,07% dos órganos de dirección das empresas do IBEX35.

En canto á situación profesional, o 21,2% dos homes teñen unha ocupación por conta propia, fronte ao 15,1% das mulleres. Por sectores, as mulleres galegas teñen maior presenza que os homes no sector público, representando o 58,25%.

A igual formación, os homes sempre teñen taxas de ocupación maiores

A relación entre formación e ocupación segue a ser máis beneficiosa para os homes. A igual formación, os homes acadan sempre maiores taxas de ocupación. A diferenza tan só é mínima no caso de estudos superiores, de feito, con este nivel formativo xa hai a día de hoxe máis mulleres que homes, 290.700 fronte a 235.000. Tamén se comproba que a maior nivel formativo, maior empregabilidade, polo que se deduce que a formación é a principal ferramenta para lograr a inclusión da muller no mercado laboral.

As taxas concretas de ocupación por nivel de formación son: con estudos primarios, do 13% entre os homes e do 5,4% entre as mulleres; educación secundaria primeira etapa, 45,4% entre os homes, 33% entre as mulleres; educación secundaria segunda etapa, 58% entre os homes, 49,5% entre as mulleres; e educación superior, 72,7% entre os homes, 71,9% entre as mulleres.

De todas as persoas asalariadas con contrato temporal, o 58,9% aínda son mulleres. Aínda que a reforma laboral está a deixar a súa pegada, a contratación indefinida pasou dunha porcentaxe do 9,8 no 2021, 32 no 2022 ao 32,5 no 2023

Que efectos está a provocar a reforma laboral de 2022?. Esta modificación lexislativa está a transformar o mercado laboral cara a estabilidade en ambos sexos. Non obstante, aínda hai que deixar un tempo para observar os beneficios da reforma a máis longo prazo. No 2023 a taxa de temporalidade foi do 19,5% entre as mulleres e do 13,6% entre os homes. Ambas están a experimentar un descenso progresivo. No 2019 a masculina era do 25,1% e a feminina do 27,8%. De toda a poboación asalariada con contrato temporal, o 58,9% aínda son mulleres. En canto á contratación indefinida, estase a ver claramente a pegada da reforma laboral, se no 2021 a porcentaxe da contratación indefinida era do 9,3%, entre as mulleres, pasou ao 32,5% no 2023.

Non obstante, a brecha persiste. As mulleres asalariadas con contrato indefinido son o 48,2% do total, ben sexa permanente ou discontinuo.

Hai 58.100 mulleres máis en 2023 que no ano 2021 que teñen un contrato de duración indefinida.

A parcialidade ten rostro de muller. O 73% dos contratos a tempo parcial corresponden a mulleres. Do total das mulleres ocupadas, o 21,5% teñen contrato parcial, fronte ao 7,4% de homes

A parcialidade ten rostro de muller. Hai 116.700 mulleres con contrato a tempo parcial, fronte a 43.100 homes, o 73%, fronte ao 27%. Do total de mulleres ocupadas, o 21,5% teñen un contrato a tempo parcial,



porcentaxe que no caso dos homes baixa ao 7,4%. Unha brecha de 14,1 puntos.

A taxa de paro feminina é 1,7 puntos superior á masculina e elas representan o 51,1% do desemprego de longa duración

Que acontece no desemprego? A situación tamén é máis gravosa para as mulleres. No 2023 houbo 64.400 mulleres en situación de desemprego, fronte a 57.300 homes. A taxa de paro feminina é do 10,6% e a masculina do 8,9%.

En canto ao desemprego de longa duración, máis dun ano nesta situación, as mulleres galegas tamén se levan a peor parte, representando o 51,1% do total. É dicir, das 43.100 persoas en situación de desemprego de longa duración que había no 2023, 21.700 eran mulleres, fronte a 21.400

homes. Se se fai unha análise comparativa co ano 2022, os datos son positivos, dáse unha contracción no paro de longa duración feminino de catro puntos.

Nas taxas de cobertura por desemprego, as mulleres tamén se levan a peor parte, cunha taxa do 63,2% que no caso dos homes sube ata o 73,2%.

Suspensión absoluta para os fogares galegos en materia de corresponsabilidade

Outro ano máis, a materia de corresponsabilidade nos fogares galegos resólvese cun suspenso. Seguen a ser as mulleres as que asumen, na maior parte dos casos, os cuidados, o que as obriga, ou ben a renunciar a estar no mercado laboral ou a facelo en condicións máis limitadas para poder atender as dúas frentes.

Das persoas que teñen contrato a tempo parcial por responsabilidades familiares, 29.600 son mulleres e 11.600 homes

Aí están os datos. Das persoas que teñen un contrato a tempo parcial por ter que "coidar a menores ou a persoas adultas enfermas, incapacitadas ou maiores ou por ter que atender outras responsabilidades familiares", 29.600 son mulleres e tan só 11.600 homes.

O 76,4% das reducións por garda legal son solicitadas por mulleres e o 80,8% das excedencias

As reducións de xornada por garda legal (menores de 12 anos) son solicitadas por mulleres no 76,4% dos casos. As excedencias por coidado familiar son solicitadas no 80,8% dos casos por mulleres. Vólvese así aos niveis prepandemia. A pandemia deu unha falsa aparencia, xa que incrementouse o número de excedencias solicitadas polos homes.

A brecha salarial, consecuencia tamén de moitos dos aspectos denunciados hoxe, persiste, aínda que, grazas a medidas como a mellora do SMI, vaixe limando, aínda está en Galicia no 18,96%.

Acoso sexual e acoso por razón de sexo

En canto ao acoso sexual e acoso por razón de sexo, resulta evidente que os maiores factores de risco están na precariedade ou na realización de tarefas en con-

dicións de illamento. Segundo o informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social de 2022, no Estado realizáronse 810 actuacións por acoso sexual no traballo, cun resultado de 36 infraccións en acta e 1.532 persoas traballadoras afectadas.

A pesar diso, tanto consideramos que isto non é máis que a punta do iceberg. O acoso sexual e o acoso sexista é un fenómeno habitual, normalizado e moi estendido, e tal e como pon de manifesto a Resolución do Parlamento Europeo, do 11 de setembro de 2018, sobre as medidas para previr e combater o acoso sexual e psicolóxico no lugar de traballo, “nos espazos públicos e na vida política da Unión, un gran número de casos de acoso sexual non chega a denunciarse como consecuencia da escasa sensibilización social respecto diso, o medo ao despedimento, a dificultade para conseguir probas, unhas insuficientes canles de denuncia, seguimento e protección da vítimas e a normalización da violencia”.

Aínda queda moito por facer. Propostas de UGT:

En definitiva, aínda que hai aspectos do mercado laboral que están a mellorar para as mulleres, grazas a algunhas das medidas legislativas aprobadas co respaldo de UGT, o camiño é longo e arduo e aínda queda moito por facer para que a metade

de poboación goce da mesma situación no mercado laboral que o outro 50%.

Para UGT é prioritario:

- Impulsar a negociación colectiva de medidas e plans de igualdade, esixindo o cumprimento da negociación dos plans de igualdade nos termos que obriga a lexislación e aproveitando a potencialidade da negociación colectiva como correctora de desigualdades.

- Reforzar e garantir os instrumentos e recursos de vixilancia, control e sanción da Autoridade Laboral .

- Seguir a liña de incremento do SMI ata situalo no 60% da media salarial, en cumprimento da Carta Social Europea, e garantir o incremento de salarios por Convenio, en cumprimento do VAENC.

- Mellorar as políticas activas de emprego.

- Adoptar políticas con perspectiva de xénero en todos os ámbitos.

- Reducir a xornada de traballo e ordenación do tempo de traballo con participación da representación das persoas traballadoras.

- Investir en infraestruturas públicas adecuadas, suficientes, alcanzables e de calidade para o coidado de familiares e fortalecer a oferta pública de infraestruturas e servizos relacionados co coidado.

- Acometer os aspectos pendentes da ratificación do Convenio 189 da OIT, especialmente, polo dereito efectivo á negociación colectiva das traballadoras do fogar.

- Realizar as modificacións lexislativas necesarias para a plena implementación do Convenio 190 da OIT.

- Combater a violencia machista desde os centros de traballo.

- Impulsar unha reforma educativa baseada na coeducación que integre a educación na igualdade e no respecto á diversidade e estender as infraestruturas públicas para a atención e coidados de calidade, accesibles e adecuados, a toda a poboación de 0 a 3 anos.

- Que se garanta o dereito ao aborto sen ningún tipo de coacción fronte á libre decisión das mulleres na sanidade pública de todo o territorio nacional sen excepción, acabar coa violencia obstétrica e garantir todos os dereitos reprodutivos e sexuais das mulleres como unha prioridade nas políticas públicas do territorio nacional.

UGT CELEBRA ESTE #8M CON ACTOS NAS SÚAS COMARCAS E A ENTREGA DAS DISTINCIONS 8 DE MARZO

Redacción.- Ao longo desta semana UGT conmemorou en Galicia este #8M con diversos actos e coa entrega das distincións #8M, pola súa traxectoria laboral e sindical, a varias mulleres.

En Santiago organizouse unha mesa redonda coa Inspección de Traballo sobre “A igualdade no emprego e a fenda salarial”. A distinción #8M entregóuselle a Raquel García, que ocupou diversos cargos sindicais tanto dentro da súa federación como en UGT-Galicia, así como no seu centro de traballo. Na Coruña, a distinción entregóuselle a Carmen Iglesias, do sector do comercio. En Ferrol, foi Mónica Ferreira a que recibiu a insignia #8M da comarca pola súa traxectoria sindical.

No caso de Lugo a distinción recibíuna Josefa Díaz, traballadora do servizo de extinción de lumes forestais da Xunta. En Ourense, foi María Devesa, do sector dos servizos públicos, a homenaxeada.

En Pontevedra este #8M foi Montse Lamas, traballadora do sector funerario e que tamén ocupou responsabilidades sindicais, a que recibiu a distinción nesta data. En Vigo tamén se celebrou unha xornada coa Inspección de Traballo sobre a brecha salarial e, neste caso, a distinción recaeu en Mariam Fernández, de Acciona.

Ademais destes actos propios, aos que nalgúns comarcas se lle sumaron concentracións a media mañá a lectura do manifesto, UGT-Galicia chama á participación de todos e todas nas manifestacións convocadas para esta tarde en cada unha das localidades.





GALERÍA DE IMAXES DESTE #8M ENTREGA DE DISTINCIÓNS EN SANTIAGO, PONTEVEDRA, VIGO, OURENSE, FERROL, A CORUÑA E LUGO



A REFORMA LABORAL SEGUE MELLORANDO A CALIDADE DO EMPREGO, QUEDAN FLOCOS PENDENTES

O sindicato insiste en que urxe atallar cuestións como o paro de longa duración ou o custe do despedimento

Redacción.- As cifras de paro rexistrado do mes de febreiro publicadas este luns polo Servizo Público de Emprego (SEPE) mostran un descenso de 518 persoas desempregadas respecto ao mes anterior. Con relación ao ano anterior, o paro baixa en 13.509 persoas, situándose nun total de 130.583, o dato máis baixo nun mes de febreiro desde 1996. Pola súa banda, a afiliación á Seguridade Social increméntase en 4.488 persoas, con 1.055.018 persoas afiliadas.

Estes datos son o reflexo dun mercado laboral forte e resiliente, produto de todo o emprego de calidade que se está creando por mor da reforma laboral de 2021. Postos de traballo estables, asentados cada vez máis sobre o contrato indefinido, o que implica a configuración dunhas relacións laborais máis sólidas, cunha maior capacidade de resistencia ante contextos adversos.

O peso do contrato indefinido continúa manténdose en valores moi elevados, concretamente do 36,89% para este mes. En conxunto, realizáronse 3.005 contratos máis que o ano pasado, e de máis calidade, como tamén demostra o feito de que o contrato indefinido pasase de supoñer o 11,46%, no febreiro anterior á reforma, ao 36,89% do total de contratación neste febreiro.

O punto negativo pono a temporalidade do sector público, que continúa sendo moi elevada, concretamente do 31,2%.

Outro aspecto para mellorar o mercado de traballo é o desemprego estrutural, o paro de longa duración, que afecta 41.800 persoas desempregadas, segundo os últimos datos da EPA. Unha realidade que pon en evidencia a ineficacia das actuais políticas activas de emprego. Algo que non parece estar a solucionar a actual Lei de Em-

prego, aprobada sen o consenso social, ao non prover dos medios necesarios para que se desenvolvan uns servizos para o emprego efectivos, especialmente aqueles relacionados coa orientación profesional.

Por último, aínda quedan cuestións pendentes por completar na reforma laboral, como a modificación das causas e o custo do despedimento, necesaria para dotar a todo o emprego indefinido que se está creando dunha estabilidade real, cunha indemnización por despedimento que realmente teña un carácter disuasorio e resarcitorio. Isto acabaría fomentando outras vías de axuste alternativas ao despedimento, baseadas na flexibilidade interna, menos traumáticas tanto para o traballador como para a empresa; achegando á súa vez ás relacións laborais unha maior estabilidade e seguridade, moi necesarias para afrontar os retos futuros da economía.

INTENSIFÍCANSE AS MOBILIZACIÓNS NA SANIDADE PRIVADA DA PROVINCIA DA CORUÑA

UGT denuncia que a patronal rompe as negociacións do convenio

Redacción.- UGT Servizos Públicos Sanidade anuncia que as mobilizacións na sanidade privada da provincia da Coruña vanse intensificar e denuncia a ruptura por parte da patronal das negociacións do convenio colectivo.

A patronal rompeu a mesa de negociación solicitando unha mediación ao AGA, despois de vir bloqueando de xeito sistemático a negociación con continuas propostas de recortes.

Pretenden retirar o sistema de trienios, néganse a pagar os domingos, néganse a establecer unha xornada anual paralela á media do resto do Estado, non actualizan as táboas salariais...

Fronte a isto, a resposta dos traballadores e traballadoras do sector vaise manter e intensificar no tempo. Así, están previstas varias xornadas de folga, o 14 e 15 de marzo; 15, 16 e 17 de abril; e 13, 14, 15 e 16 de maio.



En canto ás mobilizacións, este mércores tivo lugar unha fronte ao Quirón, na Coruña; o día 20 está prevista outra no Cardona en Ferrol; o 25 na Esperanza en Santiago; o día 3 de abril, no Modelo, na Co-

ruña; o 11 de abril, na Rosaleda, en Santiago; o 23 de abril, no Cardona; o 2 de maio no San Rafael, na Coruña; o 8 de maio na Robleda, Santiago; e o día 22 de maio no Belén, na Coruña.

UGT REXEITA O NOVO CONVENIO DE LIMPEZA DA PROVINCIA DE LUGO

Redacción.- FeSMC-UGT rexeita o acordo alcanzado en solitario pola CIG e a patronal da limpeza da provincia de Lugo, xa que supón un claro retroceso para o sector.

Dende FeSMC denuncian que se trata dun convenio que está por debaixo do SMI e deixa moi en entredito a igualdade de dereitos de todas as persoas traballadoras.

A Federación denuncia que nos procesos nos que UGT ten a responsabilidade de asinar e está a CIG como parte negociadora, pero sen maioría suficiente, o sindicato nacionalista dedícase a abroncar o proceso, aínda que co traballo de UGT se teña conseguido unha mellora de dereitos. Exemplo disto foi o convenio de alimentación da provincia de Lugo, no que UGT, como sindicato maioritario na mesa, acadou o mellor acordo que se ten asinado para o sector e a CIG negouse a asinar este acordo, aínda que supoñía unha suba dun 17%, polo que chama a



atención que teña asinado o convenio da limpeza que só trae máis precariedade.

En 2024, con este novo convenio, as limpiadoras e limpiadores cobrarán en cómputo anual 15.014,29 euros, unha contía inferior ao SMI en vigor, 15.876 euros.

Para FeSMC, resulta lamentable

que a CIG, ás portas do 8M, asine un convenio que condena ao sector, conformado case ao 90% por mulleres, a salarios precarios.

FeSMC tampouco entende por que, para chegar a este acordo, a CIG mantivo no tempo unha folga que provocou para os traballadores e traballadoras que a secundaron perdas de máis de 4.000 euros.

A PRECARIA SITUACIÓN LABORAL DO COLECTIVO DE DOBRAXE EN GALICIA É INSOSTIBLE

Redacción.- FeSMC-UGT denuncia a situación que viven os profesionais do colectivo de dobraxe de Galicia respecto ás súas condicións laborais

Rexidos por un convenio que data de hai décadas e levan sen actualizar os seus salarios desde 2006.

Desde UGT tentouse, infructuosamente, alcanzar un acordo para renovar o devandito convenio e revalorizar os salarios. A este sector, coa ameaza que xa supón a IA, esíxeselle por parte da patronal unha “maior competitividade”, a cal non pode ser a base da precariedade laboral e retributiva das persoas traballadoras, profesionais nos que se soportan os beneficios das em-



presas e a súa patronal.

UGT quere facer un chamamento ás

administracións públicas e á sociedade para que sexan conscientes desta situación e demanda unha solución inmediata.

É NECESARIO AFRONTAR POLÍTICAS PÚBLICAS PARA PROTEXER AOS TRABALLADORES E TRABALLADORAS AUTÓNOMAS

Redacción.- O vicesecretario xeral de Política Sindical de UGT, Fernando Luján interveu xunto ao presidente da Unión de Profesionais e Traballadores Autónomos (UPTA), Eduardo Abad, na inauguración do encontro “Os retos e o futuro do traballo autónomo” organizado pola UPTA e Servimedia.

Na súa intervención, Fernando Luján destacou que, aínda que ás veces quérannos facer pensar que as traballadores e traballadoras autónomas son grandes empresarios, fundamentalmente, “son persoas cos mesmos problemas que o resto das persoas traballadoras afiliadas ao réxime xeral da Seguridade Social. Cuestións como a precariedade, os horarios, a conciliación ou a explotación laboral”.

Luján manifestou que é esencial poñer en valor o traballo autónomo, xa que “máis de tres millóns de persoas no noso país están afiliadas ao Réxime Especial de Traballadores Autónomos (RETA), o que supón un 16 % das persoas afiliadas á Seguridade Social. Ademais, dous millóns deles non teñen traballadores ao seu cargo, traballan sós. E todo iso supón unha contribución ao PIB de máis dun 15%”.

“Por iso”, sinalou, “é necesario afrontar políticas públicas para protexer aos traballadores e traballadoras autónomos. E, neste sentido, a Estratexia Nacional de Impulso do Traballo 2022-2027 autónomo, así como outras medidas recentemente

impulsadas polo Goberno son iniciativas magníficas”.

O vicesecretario xeral de Política Sindical de UGT subliñou que o traballo autónomo ten varios retos inmediatos como “pechar a brecha de protección social que existe entre os Traballadores Autónomos e os traballadores por conta allea. Para iso, déronse pasos moi importantes nos últimos anos, como a consecución dunha cotización polos ingresos reais ou a mellora do cesamento por actividade, pero hai que seguir avanzando no equilibrio de dereitos”.

Ademais, Fernando Luján recalcou a importancia de “acabar cos falsos autónomos e avanzar na protección dos TRADE” ou adaptarse á realidade das transicións dixital e ecolóxica a través da “oportunidade dos Fondos Europeos de Recuperación ou o Kid dixital, que poden axudar a adaptar os negocios, acometer esa necesaria transformación dixital e incrementar a competitividade dos Traballadores Autónomos”.

Luján terminou aludindo aos retos do traballo autónomo en materia de igualdade e a necesidade urxente de establecer medidas para eliminar a enorme brecha existente, así como avanzar na aplicación das iniciativas existentes.



Cohesión territorial

Pola súa banda, o presidente da Unión de Profesionais e Traballadores Autónomos (UPTA), Eduardo Abad, incidiu, entre outras cuestións, no papel dos traballadores e traballadoras autónomas no impulso da necesaria cohesión social, xa que este colectivo pode ser clave para o desenvolvemento económico do ámbito rural e para cambiar ese 80/20 na concentración de poboación.

Abad manifestou ademais a necesidade da formación dos traballadores e traballadoras autónomas para facer fronte ás transicións ecolóxica e dixital e á perentoria transformación do tecido produtivo do noso país e subliñou que o Servizo Público de Emprego Estatal é unha figura esencial que debe incluír no seu servizo todo aquilo relacionado co emprendemento.