

## A SUBDELEGACIÓN DO GOBERNO NA CORUÑA PREMIA O TRABALLO DE UGT NA LOITA FEMINISTA

**Redacción.-** A Subdelegación do Goberno na Coruña organizou este martes en Santiago un acto de recoñecemento ao "Sindicalismo e feminismo: unha senda indisoluble" e premiou o traballo de UGT polas achegas deste sindicato á loita feminista e polo seu traballo na celebración histórica do 8 de marzo.

Inmaculada Sieiro foi a encargada de recoller a distinción entregada a UGT da man da subdelegada do Goberno na Coruña, María Rivas.

Inmaculada é un bo exemplo da senda indisoluble entre sindicalismo e feminismo e así o avala a súa nutrida traxectoria sindical que exerceu sempre dende a pegada do feminismo. Comezou a traballar no téxtil nos anos 70

e exerceu de enlace sindical. Xa no 1977, co arranque da democracia, afiliase a UGT e é elixida como delegada na súa empresa. Dende ese momento non deixou de desempeñar diversos cargos sindicais dentro do sector téxtil, tanto en Galicia como en Madrid, e no 36 Congreso foi elixida responsable confederal do Departamento da Muller. Volveu a Galicia e ocupou a Secretaría xeral de UGT-Compostela-Barbanza. Tras a súa xubilación, non abandonou a actividade sindical, a día de hoxe é membro da Comisión de control de UGT-Galicia.



### Sindicalismo e feminismo

No propio acto, antes da entrega das distincións, a mestra xubilada Carmen Díaz fixo un relatorio sobre o sindicalismo e feminismo.

## ACORDO SOBRE AS PRIMEIRAS NORMAS DA UE PARA AS PERSOAS TRABALLADORAS DE PLATAFORMAS

**UGT valora positivamente este acordo, unha reivindicación histórica para atallar a precariedade e regular o futuro do emprego**

**Redacción.-** Esta directiva, adoptada baixo a Presidencia belga e en liña co traballo realizado pola Presidencia española do Consello da UE, establece as primeiras normas da UE sobre o uso de sistemas algorítmicos no lugar de traballo e busca axudar a determinar a situación laboral correcta das persoas que traballan para plataformas dixitais, de forma que desaparezan os falsos autónomos.

O texto introduce unha presunción de relación laboral que se activa cando se dan feitos que indican control e dirección, de acordo coa lexislación nacional e os convenios colectivos vixentes, así como tendo en conta a xurisprudencia do Tribunal de Xustiza da Unión Europea. O obxectivo é corrixir o desequilibrio de poder entre a plataforma e a persoa traballadora. Ademais, ao recaer a carga da proba na plataforma, significa que cando esta queira rebater a presunción, correspóndelle demostrar que a relación contractual non é unha relación laboral.

Esta directiva establece un conxunto de principios de alto nivel sobre cando as persoas traballadoras de plataforma deben ser consideradas empregadas, pero deixa que os Estados membros decidan os detalles. UGT considera que a aprobación da mesma asegura que ata 40 millóns de traballadores e traballadoras de plataformas en Europa eleven as súas condicións laborais en dignidade e xustiza.

### Xestión algorítmica, transparencia e protección de datos

As novas normas garanten que non se poida despedir a unha persoa que traballe nunha plataforma baseándose nunha decisión tomada por un algoritmo ou un sistema automatizado de toma de decisións, senón que teñen que garantir a supervisión humana das decisións importantes que afectan directamente as persoas que realizan o traballo de plataforma. Así mesmo, introduce normas máis protectoras para as



persoas traballadoras de plataformas no ámbito da protección de datos.

O texto tamén mellora a transparencia ao obrigar ás plataformas a informar ás e aos traballadores e aos seus representantes sobre como funcionan os seus algoritmos e como o comportamento dun traballador afecta ás decisións tomadas polos sistemas automatizados. As plataformas terán que transmitir información sobre as e os traballadores autónomos que contraten ás autoridades nacionais competentes e aos representantes das persoas traballadoras das plataformas, como os sindicatos.

## UGT PARTICIPA EN PREISEL EN OURENSE CON DÚAS XORNADAS TÉCNICAS SOBRE A VIXIANCIA DA SAÚDE E CATRO TALLERES PRÁCTICOS

**Redacción.-** UGT participou o mércores e xoves na 17ª edición do salón da prevención e seguridade laboral, Preisel 2024, en Ourense, con dúas “Xornadas técnicas sobre a vixiancia da saúde dos traballadores. Características e implicacións legais”, presentadas polo secretario xeral de UGT-Ourense-Valdeorras-Verín, Cristóbal Medeiros.



Ademais, organizáronse dous talleres prácticos o mércores e outros dous o xoves.

O mércores a temática do primeiro taller foi “Limpeza e sutura de feridas” e a do segundo “Aplicación de hemostáticos e torniquetes”.

Xa o xoves, os talleres desenvolvéronse sobre “Limpeza e tratamento de queimaduras” e sobre “Montaxe e desmontaxe de liñas con auga para a loita de lumes forestais”.

Lembrar que Preisel é a única cita en Galicia centrada en exclusiva na for-

mación especializada en prevención e seguridade laboral impartida por expertos na materia. A 17ª edición deste salón celebrouse en Expourense os días 13 e 14 de marzo contando coa estreita colaboración de administracións, patronal, sindicatos, colexios profesionais e servizos de intervención e emerxencias.

## O NAVAL DE VIGO PARA COMO SINHAL DE PROTESTA POLO FALECIMENTO DUN TRABALLADOR NO ESTALEIRO SAN ENRIQUE

**Redacción.-** O sector do naval de Vigo protagonizou na mañá do xoves un paro como sinal de duelo e protesta polo falecemento dun traballador no estaleiro San Enrique, en Teis. Ademais, os traballadores confluíron nunha manifestación polas rúas de Vigo cara a sede da Xunta para dicir un basta xa aos sinistros e ás mortes no traballo, demandando ás empresas o respecto absoluto á lexislación vixente e ás administracións unha maior vixiancia sobre esta lacra, que custa vidas, e que se poñan enriba da mesa as medidas e medios necesarios para loitar contra a sinistralidade laboral.



Os datos do inicio do ano mostran aumentos nos accidentes con baixa ocorridos tanto durante a xornada laboral (+2,4%) como in itinere (+8,4%). Ademais, xaneiro comeza con 51 mortes por accidente laboral que, aínda que supón un descenso con 12 persoas traballadoras menos que as rexistradas durante o primeiro mes de 2023, continúa sendo unha cifra inasumible.

Estes datos mostran que se continúa incumprindo a normativa en materia de prevención de riscos laborais por parte das empresas e que os infartos e derrames cerebrais continúan sendo a primeira causa de morte no traballo, así como que os accidentes de tráfico e os sobreesforzos musculoesqueléticos, xunto cos golpes, son as primeiras causas de baixa laboral por accidente de traballo.

Neste contexto, UGT reclama ambición e compromiso á hora de revisar a Lei de Prevención de Riscos Laborais na Mesa de diálogo social que se abriu o mes pasado. Considera que non se pode deixar pasar esta oportunidade e que continúe esta secuela para a seguridade e saúde das persoas traballadoras.

O sindicato insiste ademais en que a xestión dos riscos psicosociais de orixe laboral que están a afectar á saúde mental das persoas traballadoras, a inclusión da perspectiva de xénero, a abordaxe dos efectos sobre a seguridade e a saúde das transicións dixital, ecolóxica e demográfica, a mellora da calidade dos servizos de prevención, son cuestións que, entre outras, debemos incluír na Lei de Prevención que conta con case 30 anos de vixencia e necesita ser actualizada.

UGT reclama tamén un aumento de recursos humanos e materiais para a Inspección de Traballo, desta maneira poderase aumentar o número de visitas a empresas e controlar o cumprimento das normas en materia preventiva.

Ata que se reforce a Inspección de Traballo, é necesario que se establezan garantías de cumprimento da normativa en materia de seguridade e saúde laboral, pois de nada serve ter unha Lei avanzada se non se garante o seu cumprimento por parte das empresas.

Neste sentido, o sindicato propón habilitar ás Forzas e Corpos de Seguridade do Estado, como “auxiliares ou colaboradores” da Inspección de Traballo no cumprimento preventivo, cando se constaten situacións constitutivas de infraccións graves ou moi graves.

## UPTA ORGANIZA EN CAMBADOS UN SEMINARIO SOBRE A FIGURA DO “FALSO AUTÓNOMO” DO QUE SACARÁ PROPOSTAS QUE ELEVARÁ AO MINISTERIO

**Redacción.-** UPTA organizou o mércores e xoves en Cambados o Seminario Acordos de interese profesional nas actividades profesionais no que se desenvolveron unha dúzia de ponencias ao redor da figura do “falso autónomo”, abríronse varios foros de debate e sacáronse unha serie de conclusións que se trasladarán a un informe que lle será remitido ao Ministerio de Traballo. O obxectivo destas xornadas é identificar e establecer os mecanismos que permiten identificar aos “falsos autónomos” para, a partir de aí, que a Inspección de Traballo poida arbitrar as medidas.

Para UPTA, está claro, todo pasa pola Axencia Tributaria e por seguir o rastro das facturas ata dar co “cliente único”. Cada vez hai máis empresas que contratan a autónomos nesta situación, calcúlase que hai en España uns 450.000 “falsos autónomos”. Este escenario pervirte o mercado laboral e supón unha competencia desleal para o colectivo de autónomos.

Ademais, tamén se tratou a realidade das persoas traballadoras autónomas economicamente dependentes (TRADE), aquelas que aínda traballando para unha única empresa son libres á hora de planificar o seu traballo e deciden como e cando prestar os seus servizos. Para estas persoas, tamén é preciso articular mecanismos de protección.

De todo isto falárono ao longo destes dous días representantes de UPTA, UGT, empresas, administracións e da Inspección.



## OS TRABALLADORES E TRABALLADORAS DOS CENTROS E SERVIZOS DE ATENCIÓN Á DISCAPACIDADE MOBILÍZANSE POR UN CONVENIO DIGNO

**Redacción.-** O pasado martes, fronte á sede da CEG, en Santiago, os traballadores e traballadoras dos centros e servizos de atención a persoas con discapacidade mobilizáronse, convocados por UGT e CCOO, para reclamar dereitos e condicións de traballo dignas. Denuncian a desidia e inacción por parte da patronal durante a negociación do XVI Convenio colectivo, o que levou aos traballadores e traballadoras a adoptar a decisión de recurrir á mobilización.

O sector demanda unha suba salarial por enriba do SMI, que se lles dea a posibilidade de recorrer á xubilación parcial e néganse á absorción dos N1 e N2.



## UGT solicita ao CGRL que medie para que os traballadores do transporte de viaxeiros por estrada perciban as subas salariais pactadas

**Redacción.-** Hai case un ano chegouse a un acordo para a desconvocatoria de folga no sector do transporte de viaxeiros por estrada que afectaba a toda Galicia. Este acordo prevía unha subida salarial do 12,2% para o 2023, cos seus correspondentes atrasos; máis unha subida para o ano 2024 correspondente ao IPC do 2023. En Lugo, quedaba pendente unha subida adicional para satisfacer o período 2018-2020.

Ademais, acordouse tratar outros temas dentro da Mesa Galega de Transporte de Viaxeiros coa finalidade de seguir construíndo un marco único que una a todo o sector en Galicia. A día de hoxe non se volveu a reunir a mesa galega para seguir negociando tal e como se acordou na reunión que puxo fin á folga, nin tan sequera asináronse as táboas salariais do ano 2024. Hai empresas que están a pagar o incremento salarial de 2024

pero outras moitas non.

Por todo isto, FeSMC-UGT solicita ao Consello Galego de Relacións Laborais que realice as actuacións necesarias para convocar ás partes que compoñen a mesa galega e ás comisións delegadas das provincias, para asinar as táboas de 2024 nos termos previstos e seguir negociando un acordo galego tal e como se aprobou no seu día.

## TRABALLADORES DE FINSA CORTARON A N-550 PARA ESIXIR UN CONVENIO XUSTO

**Redacción.-** O pasado venres traballadores da factoría que Finsa ten en Santiago cortaron durante un par de horas o tráfico na N-550, ao seu paso por Formaris, para demandar que se peche xa a negociación dun convenio digno.

Álvaro Lois, secretario xeral de UGT-FICA-Santiago-Barbanza, explicou que a mesa de negociación está constituída xa dende o ano 2020 co obxecto de redactar un novo convenio que substitúa ao de 2009 que está xa obsoleto porque, aínda que se lle foron introducindo algunhas melloras ao longo destes anos, urxe un texto novo que se adapte ás novas realidades sociais e laborais.

Os puntos clave da negociación, e que están lastrando que se peche un acordo, son os relativos á conciliación, remuneración e organización do traballo.



Lois explicou que os períodos de vacacións difiren en moitos casos dos períodos das familias, sobre todo as que teñen fillos ou fillas, o que dificulta a conciliación; urxe adaptar os sistemas de traballo da factoría á nova realidade social porque xa veñen de hai 20 anos e están obsoletos; no tema salarial existen acordos parciais para o 2020, 2021 e 2022 pero o 2023 están sen actualizar as táboas e o 2024 camiño do mesmo. Todo isto cando se está a falar dunha empresa con impor-

tantes resultados económicos e beneficios.

Mobilizacións similares estanse a producir nos outros centros de traballo que Finsa ten en Galicia cos mesmos obxectivos.

Álvaro Lois adiantou que agarda que a empresa reaccione e se sente a negociar en serio co obxectivo de pechar un acordo porque, se isto no é así, as mobilizacións continuarán.

## UGT-VIGO ACOLLE O TALLER “A CORRESPONSABILIDADE É UN DEREITO, EXÉRCEO”

**Redacción.-** UGT-Vigo acolle ao longo da mañá de hoxe o desenvolvemento do taller “A corresponsabilidade é un dereito, exérceo”, impartido pola vicesecretaria xeral de UGT, Cristina Antoñanzas. A secretaria de Igualdade de UGT-Galicia, Trinidad Campos foi a encargada de presentar a xornada.

Lembrar que este taller enmárcase dentro do proxecto Artemisa, un proxecto de medidas de formación, sensibilización e asesoramento para a promoción da conciliación e corresponsabilidade.

Todo isto articulado nun conxunto de medidas postas en marcha desde a Vicesecretaría xeral da Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores que centra os seus esforzos no fomento da conciliación e a corresponsabilidade no ámbito laboral.

Para isto, a través de talleres como o que se está a impartir hoxe en Vigo, proporciónase asesoramento e orientación en materia de conciliación e corresponsabilidade ás persoas traballadoras.

Preténdese mellorar a información



ás persoas traballadoras sobre dereitos de conciliación e corresponsabilidade, atendendo especialmente aos cambios na normativa vixente.

Facilítase información e formación aos delegados e delegadas sindicais sobre boas prácticas en materia de conciliación e corresponsabilidade para a negociación colectiva e, por tanto, mellorar estes aspectos nos convenios colectivos e plans de igualdade.

Para conseguir estes obxectivos, estanse a realizar xornadas formativas, divulgativas e de sensibilización a delegadas e delegados sindicais en todos os territorios, destacando a importancia do impulso da corresponsabilidade e posta en marcha dos Plans e medidas de corresponsabilidade nas empresas, así como o labor fundamental por parte dos órganos de representación das persoas traballadoras. Para iso, tamén se elaborará unha “Guía de boas prácticas para a negociación colectiva”.

## AS EMPRESAS TEÑEN QUE APLICAR A NOVA LEI EUROPEA DE IA CON PLENAS GARANTÍAS PARA AS PERSOAS

**A aprobación final da Lei europea de IA na Eurocámara dá o pistoletazo de saída á necesaria regularización desta disciplina tecnolóxica nos centros de traballo**

**Redacción.-** A Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores valora a nova Lei aprobada no seo da Unión, que obriga ás empresas a adaptarse, na marxe de dous anos, a este regulamento de obrigado cumprimento. Transcorrido este tempo, a IA aplicada ao mundo do traballo verase baixo a lupa dun estrito control sindical que esixirá o cumprimento da lei en vigor (tanto este regulamento de IA como a recente Lei Rider europea, que tamén profunda na transparencia algorítmica).

Por iso, UGT demanda ás empresas negociar colectivamente durante estes dous anos a maneira de introducir e desenvolver a IA mediante a negociación colectiva, cumprindo co V AENC, que dedica un capítulo a esta materia e que, sen dúbida, resulta un perfecto vehículo para conformar unha IA sen discriminacións, onde os seus beneficios produtivos repártanse xustamente entre as persoas traballadoras.

O sindicato lembra que o uso da Intelixencia Artificial no mundo do traballo é un aspecto que pasa moitas veces desapercibido, a pesar de afectar a millóns de per-

soas traballadoras no noso país. Un 10% das empresas españolas xa empregan solucións de IA (un 40% no caso das grandes compañías), sendo a súa aplicación máis recorrente a “automatización de fluxos de traballo ou axuda na toma de decisións”. Segundo Eurofound, un de cada tres persoas traballadoras en España está sometida a ditadura do algoritmo.

A AI Act confirma que a Intelixencia Artificial aplicada ao mundo do traballo é unha práctica de alto risco e, por tanto, que teñen un impacto potencial negativo nos dereitos fundamentais das persoas traballadoras. Desta forma, o emprego da IA para o recrutamento de persoal, as promocións profesionais, os despedimentos, a asignación de tarefas ou para a vixilancia ou monitorización do comportamento, son usos que deberán someterse a estritas condicións de funcionamento.



Neste sentido, UGT sinala que, a partir desta lei, calquera sistema de IA aplicado ao mundo do traballo e das relacións laborais deberá cumprir con esixentes requisitos de avaliación, auditoría e rendicións de contas, demostrando que son ferramentas de confianza que garanten a ausencia de rumbos nos seus datos, que funcionan con transparencia e son explicables, que funcionan baixo parámetros de exactitude e solidez e que sempre, sempre, terán unha supervisión humana que controle toda a cadea de decisións. Ademais, o sindicato considera fundamental lembrar que queda completamente prohibida calquera aplicación da IA para o recoñecemento de emocións no lugar de traballo.

## UGT SEGUIRÁ SENDO PIONEIRA NO IMPULSO DA IGUALDADE LGTBI

**Redacción.-** O secretario xeral de UGT, Pepe Álvarez, clausurou o seminario: ‘As persoas LGTBI no traballo’, primeiro encontro profesional sobre Igualdade LGTB no que participaron empresas, fundacións e entidades sociais e contou coa participación de 1.500 persoas.

Un seminario no que se trataron temas como a situación e a necesidade normativa, datos de discriminación, a análise xurídica sobre as novas obrigacións que establece a Lei 4/2023, co artigo 15.1, sobre os plans LGTBI nas empresas e protocolos contra o acoso LGTBfóbico, así como as propostas da organización nesta materia.

Durante o acto de clausura, Pepe Álvarez sinalou que “UGT é e vai seguir sendo pioneira no impulso da igualdade LGTBI. O sindicato sempre estivo coas persoas que máis padecen e non imos parar ata conseguir defender plenamente os dereitos destas persoas. O tempo está a demostrarnos que temos razón e seguiremo fecendo”.

Neste sentido, considerou indispensa-

ble “seguir empuxando a porta do Goberno para tratar este tema, porque esperamos conciencias e a necesidade de establecer unha formación específica para poder aplicar este artigo nas empresas, que non se debe dilatar máis no tempo”.

“Todos os temas referentes ao colectivo LGTBI e o mundo do traballo é un gran tubo negro no que debemos traballar moi a fondo”, sinalou. “Desde UGT estamos a facelo con empeño. A mellora da situación destas persoas nas empresas é prioritaria para UGT. Temos que conseguir que as empresas sexan conscientes de que imos implantar estes plans queiran ou non queiran. É mellor que o implantemos con acordo e con consenso que sen el. As empresas gañarán moito se a sociedade ve que asumen cuestións referentes ao aumento das liberdades no século XXI”.

Ademais, afirmou que “é fundamental conseguir que os centros rurais ou urbanos máis pequenos impulsen a igualdade LGTBI ao mesmo nivel que nos núcleos máis grandes; e hai que traballar na situación de desemprego que padecen as persoas LGTBI, co

impulso de políticas activas de emprego para que consigan reincorporarse ao mundo do traballo coas mesmas garantías que calquera persoa traballadora”.

### UGT trasladou un protocolo contra a LGTBfobia ás empresas

O responsable confederal da área LGTBI de UGT, Toño Abad, manifestou que “as empresas están obrigadas a cumprir o artigo 15.1 da lei, a pesar de que falta o desenvolvemento regulamentario. Traslámos ás empresas asistentes o noso compromiso coas persoas LGTBI e con estas medidas”. Desta forma, lembrou que “UGT vai trasladar unha proposta na negociación cpara que o respecto aos dereitos destas persoas sexa unha realidade no traballo”.

Unha proposta baseada nun “protocolo para loitar contra a LGTBfobia no emprego, no acceso ao emprego, na modificación dos réximes disciplinarios para as empresas que discriminen etc. Medidas que van mellorar a vida e o benestar das persoas LGTBI no traballo”.

# A REBAIXA DOS PREZOS GARANTIRÁ A MELLORA DA CALIDADE DE VIDA DAS PERSOAS

*O IPC do mes de febreiro confirma o proceso de desescalada dos prezos dos últimos meses*

**Redacción.-** Os datos de IPC do mes de febreiro, publicados polo INE, sitúan a inflación anual nun 2,8%, seis décimas menos que en xaneiro, confirmando un dato moi positivo que afianza o proceso de desescalada de prezos, e que se explica polo abaratamento anual da electricidade (-7,7%).

Pola súa banda, a taxa subxacente, que recolle a inflación de compoñente máis estrutural, redúcese unha décima respecto ao mes anterior, alcanzando unha variación anual do 3,5%, o seu nivel máis baixo desde marzo de 2022. Acumúlanse así sete meses consecutivos de baixada interanual.

En canto á evolución por grupo de produtos, os alimentos encárcense un 5,4% anual, aínda que supón a taxa máis baixa desde xaneiro de 2022. Dentro deles, o aceite de oliva sobe un 67%, as patatas un 11,6% e a carne de porcino un 11%. En contraste, o gas natural (-21%), os equipos de telefonía móbil (-10,9%) e os hidrocarburos licuados, como o butano e o propano (-10,1%), rexistran algúns dos descensos de prezos máis si-

nalados.

A pesar da tendencia positiva dos últimos meses, UGT considera fundamental seguir avanzando na mellora da inflación, revertendo as graves consecuencias sociais que xerou e cuxo impacto segue presente. Desta forma, o sindicato lembra que en 2023 ata un 37% dos fogares non podía facer fronte a gastos imprevistos e 1 de cada 5 non podía manter a súa vivenda a unha temperatura adecuada.

Este contexto foi aproveitado por parte do tecido empresarial, cuxos marxes creceron desproporcionadamente, excedendo nun 16% o dato de 2019 e obtendo beneficios agregados que en 2023 superaron nun 48% o nivel prepandemia, segundo os últimos datos do Observatorio de Marxes.

Por iso, para UGT, continúa sendo esencial controlar as marxes empresariais nalgúns sectores produtivos, estudando posibles limitacións e incentivando



a competencia. A redución dos mesmos permitiría garantir uns prezos máis alcanzables para a poboación, ademais de reforzar a senda de crecemento salarial.

Neste sentido, a subida salarial pactada ata o mes de febreiro sitúase no 2,8%, aínda por baixo do que marca o novo AENC (2022-2025), que recolle un alza salarial do 3% para este ano, incorporando cláusulas de revisión con incrementos de ata un 1% no caso de que o IPC interanual ao peche do mesmo fose superior. En consecuencia, UGT considera fundamental seguir favorecendo a alza dos salarios para manter o poder adquisitivo da clase traballadora e reforzar con iso o proceso de creación de emprego e crecemento do noso país.

## UGT RECLAMA UN MELLOR REXISTRO DA XORNADA E O ABONO DAS HORAS EXTRA

**Redacción.-** O secretario xeral de UGT, Pepe Álvarez, e o vicesecretario xeral de Política Sindical de UGT, Fernando Luján, presentaron o informe sobre 'A regulación da xornada laboral en Europa e España' e lembraron que o sindicato presentou unha reclamación colectiva ante o Comité Europeo de Dereitos Sociais para que as horas extraordinarias abónense como mínimo un 25% máis que unha hora ordinaria, e que inclúe tamén a esixencia de incrementar as garantías do rexistro da xornada para que mostren as horas reais.

Pepe Álvarez destacou que o informe, que analiza 29 países (27 da UE máis Noruega e Reino Unido), recolle que na práctica de totalidade dos países as horas extra páganse por encima da ordinaria e na maioría deles en máis dun 40%, en 21 deles porque vén establecido nas súas normas básicas e, no resto, porque así se decide no diálogo social.

Álvarez insistiu en que "a redución do tempo de traballo en España é posible, é viable e non xera ningún problema de compatibilidade no noso país e un acordo neste sentido sería altamente positivo". Considerou que

é fundamental avanzar na negociación coa CEOE e aproveitar o tempo para que poida estar pechada antes do verán xa que, "se non hai acordo, queremos que o Goberno expoña ante o Congreso a modificación legal da xornada máxima de traballo".

Tamén explicou que "ademais de cotizar á Seguridade Social, as horas extra deberían servir tamén como coeficiente redutor para a idade de xubilación" e que a reclamación inclúe tamén a esixencia de incrementar as garantías do rexistro da xornada para que mostren as horas que efectivamente se traballan xa sexan ordinarias ou extraordinarias.

"Onde hai sindicatos e negociación colectiva, a xornada laboral está por baixo do máximo legal, pero a composición do mercado laboral en España, formado fundamentalmente por pequenas e medianas empresas, obriga a que esta redución do tempo de traballo en España estea regulada por lei.

"A este respecto", engadiu, "é bo destacar que os países europeos con menor xornada laboral teñen uns maiores niveis de produtividade e, ademais, mellores salarios".

Pola súa banda, o vicesecretario xeral de Política Sindical de UGT, Fernando Luján, sinalou que "a escasa retribución das horas extraordinarias reguladas en España é unha excepción no contexto europeo que abona cantidades moi superiores ás previstas no noso país, que van desde un 10% do salario regular en Francia a mesmo o 100% dunha hora ordinaria". "Por este motivo, e para eliminar esa anomalía española, que contravén os tratados internacionais, convenios da OIT, e a Carta Social Europea, UGT presentou unha reclamación colectiva ante o Comité Europeo de Dereitos Sociais".

Neste contexto, Fernando Luján resaltou que a xornada legal nos países máis produtivos de Europa é similar pero a xornada efectiva está moi por baixo, na contorna das 35 horas, porque hai sindicatos fortes e gran presenza da Negociación Colectiva. O desenvolvemento lexislativo europeo en España obriga a manter un rexistro da xornada. No 2022, a Inspección realizou 7.127 actuacións, formulou 1.660 requirimentos e detectou 1.364 infraccións por un importe de 2.152.011,74 euros polo incumprimento da normativa en materia de xornada laboral.