

UGT-GALICIA CELEBRA O MÉRCORES O SEU 3º COMITÉ NACIONAL

Redacción.- UGT-Galicia celebrará o vindeiro mércores, día 25, o seu 3º Comité Nacional no que a Organización fará unha análise da situación actual e de cuestións internas do Sindicato e poñerá enriba da mesa propostas de cara aos vindeiros meses, tanto dende un punto de vista sociolaboral e económico, como en cuestións relativas ao funcionamento da Organización.

Lembrar que o Comité Nacional é o máximo órgano de dirección do Sindicato entre congresos e forman parte do mesmo a Comisión Executiva de UGT-Galicia, así como unha representación das tres federacións de nacionalidade e das unións comarcais.



UGT INSISTE EN QUE O DESPEDIMENTO EN ESPAÑA É DEMASIADO FÁCIL E BARATO

Redacción.- O sindicato xa presentou unha demanda ante o Consello de Europa porque a lexislación española en materia de despedimentos improcedentes individuais incumpe a Carta Social Europea Revisada que subscribiu o Goberno.

UGT insiste en que no noso país o despedido improcedente en ausencia de readmisión non ten unha indemnización que sexa suficientemente resarcitoria dos danos causados por unha decisión inxusta, ilegal ou arbitraria e tampouco o suficientemente disuasoria para que non sexa rendible incumprir a lei que debe amparar ao contrato de traballo e á persoa traballadora, tal e como se acorda na Carta Social Europea Revisada.

"En España págase unha indemnización insuficiente aos traballadores por un despedimento inxustificadamente independente do dano causado. Ademais, despedir aos traballadores no noso país, en moitas ocasións sae tan barato que o efecto disuasorio do despedimento é a maioría das veces practicamente inexistente", asegurou o vicesecretario xeral de política sindical de UGT.

Por ese motivo, o sindicato presentou, en marzo de 2022, unha demanda ante o Comité de Dereitos Sociais, que foi admitida a trá-

mite en outubro do ano pasado, na que se especificaba que o actual sistema español de despedimento improcedente incumpe de maneira manifesta o artigo 24 da Carta Social Europea e o convenio 158 da Organización Internacional do Traballo.

Unha baixa indemnización media

Tal e como UGT expuxo na súa demanda presentada en Europa, ante a ausencia de readmisión, a indemnización media non supón disuasión algunha, nin é resarcitoria, xa que non cobre os danos causados por unha decisión ilegal. Para explicar os motivos, o sindicato utilizou a estatística do Ministerio de Traballo e Economía Social sobre o custo dos despedimentos en España.

Segundo estes datos, a indemnización media é de 9.642 euros, o que non supón, case nunca, nin cubrir o dano causado nin servir de sanción a un acto manifestamente ilegal. Aínda que nos sectores de maior prevalencia en España, como a hostalería, o comercio, a construción, etc., a cantidade redúcese notablemente, situándose ao redor dos 6.000 euros.

Así, o vicesecretario de Acción Sindical

destaca os problemas aos que se teñen que enfrontar determinados sectores de poboación, unha vez que perderon inxustamente o seu contrato de traballo, á hora de atopar unha nova ocupación. "Nun mercado de traballo como o español, existen moitas dificultades para achar outro emprego, en especial para as persoas de máis idade, e para as mulleres. Por iso, a indemnización por despedimento é insuficiente para compensar de forma adecuada o conxunto de prexuízos patrimoniais e persoais derivados da decisión inxustificada, ilegal e arbitraria por parte da empresa"

A importancia de protexer o emprego

Por último, o sindicato fai especial fincapé na protección do emprego creado tras a reforma laboral do ano 2021 e negociada cos axentes sociais. Para UGT, non só é importante a creación de emprego que tanto está a crecer tras a aprobación da nova reforma laboral, senón tamén a protección do mesmo. "Coa reforma laboral fomentouse a contratación indefinida e para a UGT agora é o momento de protexela ante extincións do contrato de traballo inxustas", asegurou o secretario xeral, Pepe Álvarez.

ARRANCAN AS MOBILIZACIÓNS DOS TRABALLADORES E TRABALLADORAS DOS SERVIZOS DA GRÚA E DA ORA NA CORUÑA EN DEFENSA DUN CONVENIO DIGNO

Redacción.- O pasado luns os traballadores e traballadoras dos servizos da grúa e da ORA da Coruña abriron o calendario de mobilizacións, cunha concentración fronte á sede de Setex Arparki, en demanda dun convenio digno.

Esta concentración repetiuse o mércores e haberá outra hoxe. Así como os días 23, 25, 27 e 30 de xaneiro e os días 1 e 3 de febreiro, mentres a empresa non mude a súa postura.

As negociacións do convenio xa

se remontan a case un ano sen ningún tipo de avance, xa que os traballadores e traballadoras reclaman un acordo digno que lles permita mellorar a seu poder adquisitivo e a última proposta da empresa é claramente insuficiente.

Só apuntar que nos últimos dez anos a suba total non superou o 3%.



SINISTRALIDADE LABORAL: CASE 800 FALECIDOS ATA NOVEMBRO

Redacción.- Os datos de accidentes de traballo ata novembro, publicados polo Ministerio de Traballo e Economía Social, reflicten 770 persoas falecidas (69 en Galicia) en accidente laboral, 121 máis (un 40,81% máis en Galicia) que as rexistradas no mesmo período de 2021, o que leva perigosamente a poder superar as 800 mortes como consecuencia do traballo no ano 2022

Ante esta situación, UGT reclama a necesidade de tomar medidas drásticas para que neste 2023 non se repitan, ou peor aínda, aumenten as cifras de accidentes de traballo no noso país, coa implantación da nova Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo, así como dotala de recursos económicos suficientes para acabar coa secuela da sinistralidade.

O Goberno debe abrir unha mesa de diálogo social en materia de sinistralidade laboral para acordar medidas urxentes que poñan fin a esta situación, que articule un Plan de choque contra a sinistralidade laboral de forma inmediata, no que non poden faltar accións para mellorar a xestión preventiva dos riscos psicosociais de orixe laboral, xa que a primeira causa de morte por accidente de traballo son as patoloxías non traumáticas que poden estar relacionadas coa exposición a estes riscos. A importancia da saúde mental das persoas traballadoras debe poñerse no centro do debate.

Ademais, UGT reclama a creación dunha figura a nivel estatal, similar ao delegado e delegada de prevención territorial,



que faga visitas a empresas e asesore en materia de seguridade e saúde no traballo nas pemes e micropemes onde non haxa representación das persoas traballadoras. Esta figura axudaría a mellorar as condicións de seguridade e saúde no traballo; e a dotación de maiores recursos para a Inspección de Traballo, tanto humanos como materiais, para vivir e controlar o cumprimento da normativa en materia de prevención de riscos laborais.

Coidar a saúde mental

Os datos reflicten que as principais causas das mortes por accidente laboral non cambian, pola contra, mantéñense ao longo do tempo. Infartos e derrames cerebrais, accidentes de tráfico, atrapamentos e esmagamentos, golpes e caídas. O que demostra que os incumprimentos en materia preventiva por parte das empresas tamén se manteñen. Urxen solucións, a Lei debe cumprirse, as persoas traballadoras temos dereito á protección da nosa seguridade e saúde.

Destacar que 264 persoas traballadoras morreron por infartos e derrames cerebrais durante a xornada laboral, este tipo de accidente mortal aumentou nun 31,3% respecto ao dato dos once primeiros meses de 2021, o que supón 63 persoas traballadoras mortas máis. É unha realidade que as persoas traballadoras están a sufrir as consecuencias dunha deficiente xestión dos riscos psicosociais nos seus postos de traballo, sen dúbida, as condicións laborais nas que traballan teñen influencia sobre a súa saúde mental.

Urxe prestar atención aos enormes problemas de saúde mental da clase traballadora que poden vir derivados do estrés laboral, as tensións, ou estar sometido a presión de tempo e altas cargas de traballo, xa que está a custar cada día máis vidas.

A pesar deste enorme aumento das mortes no traballo por patoloxías non traumáticas, o Plan contra a accidentabilidade mortal aprobado polo Goberno non contempla actuacións sobre as mesmas, o que o fai totalmente ineficaz.

FALAR DAS 32 HORAS É FALAR DE AVANCE SOCIAL

Redacción.- A secretaria de Políticas Europeas de UGT, M^a Carmen Barrera, interveu nas Xornadas Confederais de Negociación Colectiva do sindicato moderando unha mesa sobre a reivindicación da semana de 32 horas na que participou tamén Gonzalo García, secretario de Estado de Economía e Apoio á Empresa.

Mari Carmen Barrera recalcou que “conseguir as 32 horas semanais é un dos grandes retos da organización sindical para os próximos anos”, aínda que “somos conscientes das dificultades e reticencias que van chegar desde os sectores máis conservadores da sociedade, e o neoliberalismo máis reaccionario”.

“Falar das 32 horas, é falar de avance social, de mellora da calidade de vida das persoas, de redistribución, de eficiencia enerxética, de loita contra o cambio climático e, en definitiva, de mellorar as condicións de vida das persoas, que é parte esencial do traballo que, desde as organizacións sindicais, vimos realizando día a día”, explicou.

“Porque a conquista social, o avance de dereitos, e a consolidación de logros que transforman a vida das persoas, é a esencia do sindicalismo. Falar de logros, é falar de sindicalismo, e falar de sindicalismo, é garantir que vós, principais artífices da consecución de pactos e acordos, contedes coas mellores ferramentas e estratexias para axudarvos na vosa acción sindical”, engadiu.



Barrera subliñou que “a pesar da pandemia, a crise enerxética, a invasión rusa de Ucraína, e os ataques indiscriminados dos partidos que abanderan o nacionalpopulismo máis reaccionario dos últimos 40 anos, conseguimos avances moi importantes para que as persoas non teñen tantas dificultades para chegar a fin de mes: os ERTE, o Ingreso Mínimo Vital, a Lei do teletraballo ou a Lei Rider son exemplo diso, do mesmo xeito que a reforma das pensións ou a reforma laboral”.

Poñer á clase traballadora no centro dos acordos

“Grandes logros que nos permitiron seguir á vangarda dos avances sociais,

poñendo á clase traballadora no centro dos acordos. E é por iso que agora, cremos que hai que dar un paso máis, e abordar con determinación o camiño para a redución da xornada laboral. Os retos que imos afrontar nos próximos anos son grandes, e debemos contar con recursos para evitar que as desigualdades crezan”.

“Como dixo Pepe Álvarez na inauguración das xornadas, a acción sindical é hoxe máis necesaria que nunca, e é fundamental para seguir afianzando dereitos que nos permitan avanzar no progreso social e democrático e construír así unha sociedade máis xusta. Un destes dereitos debe ser a consolidación das 32 horas laborais”, finalizou.

UGT PRESENTA "LA GARRA", A REEDICIÓN DA GUÍA BÁSICA LABORAL PARA MOZOS E MOZAS

Redacción.- A vicesecretaria xeral de UGT, Cristina Antoñanzas, e o portavoz de RUGE, asociación xuvenil de UGT, Eduardo Magaldi, destacaron durante a presentación desta guía que “a baixada do desemprego debe ir acompañada de traballos de calidade”.

O obxectivo desta guía é informar e velar por conseguir que a mocidade traballadora consiga eludir a precariedade, así se manifestou durante a rolda de prensa ofrecida por Cristina Antoñanzas e Eduardo Magaldi, no Consello da Mocidade de España. “Hai que facilitar información a aquelas persoas mozas que máis a necesitan, para que teñan a man unha ferramenta coa que defenderse ante os abusos que sofren no mercado laboral”.

Un acto no que se debullaron os datos

do paro xuvenil, que constatan unha mellora do emprego dos mozos, grazas á reforma laboral consensuada no marco do diálogo social.

Con todo, persisten as diferenzas territoriais (sendo Andalucía, o País Valenciano e Catalunya as que maior número de mozos parados rexistran) e outro aspecto que segue preocupando é a calidade do emprego porque, aínda que descendeu a contratación temporal fronte á indefinida, esta a finais de ano está a retardarse.

Por iso, o sindicato demanda que “os plans de emprego territoriais sexan capaces de diminuír os elevados niveis de des-



emprego da mocidade” e continuar perseguindo as malas condicións de traballo que sofren determinados colectivos (sobre todo, aquelas xeradas fóra da relación laboral como bolseiros, “riders”, etc.) onde “consideramos que se deben estar a escapar esas boas cifras de contratación, que se teñan e que agora diminuíron”.