

A SUBIDA DO SMI ACURTA OS PRAZOS PARA LOGRAR A IGUALDADE SALARIAL

CO GALLO DO DÍA INTERNACIONAL DA IGUALDADE SALARIAL, 22 DE FEBREIRO, UGT DENUNCIA QUE A BRECHA É DO 19,1% EN GALICIA (CASE 5.000 EUROS MENOS Ó ANO) E QUE ESTA SOBE ATA O 30,4% NO SECTOR PRIVADO

As mulleres galegas perciben un salario medio similar ó que cobraban os homes hai 13 anos e a cantidade que deixan de percibir nun ano achégase aos 2.500 millóns de euros

Redacción.- Un ano máis, co gallo da celebración este 22 de febreiro do Día internacional da igualdade salarial, dende UGT-Galicia denunciábase que a brecha salarial entre homes e mulleres persiste, é do 19,1% en Galicia, o que provoca que as traballadoras galegas perciban case 5.000 euros menos ó ano, segundo os datos da Enquisa Anual de Estrutura Salarial do ano 2020 (o último dato que facilita o INE). Pero é que esta brecha sobe ata o 30,4% se se analiza só o sector privado e ó 34,5% no caso das mulleres que cobran pensións de xubilación.

A subida do SMI, aliada contra a brecha salarial

Non obstante, dentro destes malos datos, existe unha pequena mellora que é necesario poñer en valor. A brecha baixou 2,2 puntos en relación ao 2018, é dicir, pasou do 21,28 ao 19,11 de 2020 (a máis baixa dos últimos 16 anos), último dato dispoñible. UGT-Galicia considera que, de seguro, detrás disto están as subidas do SMI, que arrancaba ao comezo da lexislatura dos 735 euros ata os 1080 actuais (950 no 2020). E, polo tanto, agárdase que en análises posteriores, xa que o actual é ata o ano 2020, porque son os últimos datos que ofrece o INE, continúe mellorando a situación salarial das mulleres traballadoras.

Porque, non se pode esquecer, que no 2021 (últimos datos dispoñibles da AEAT) o 42,4% das mulleres asalariadas teñen ingresos menores ou iguais ao SMI, fronte ao 29% dos homes.

Nos datos facilitados hoxe aínda non se poden deixar ver os resultados da reforma laboral porque, como se precisou en parágrafos precedentes, son os últimos que facilita o INE, da Enquisa Anual de Estrutura Salarial do 2020.



Polo tanto, hai que concluír que nestes anos estanse logrando progresos pero a desigualdade é evidente que aínda persiste. As razóns detrás da brecha salarial son múltiples e complexas, esta está relacionada con factores máis aló da propia remuneración polo mesmo traballo, aínda que este é un dos fundamentais. Está relacionada coa representación da muller no mercado laboral, co modelo de contratación que soportan as mulleres, que sofren máis parcialidade involuntaria, cunhas carreiras profesionais menos estables por ter que asumir en moitas ocasións a conciliación ó cen por cento, por ter unha maior representación en sectores máis precarizados... pero o que hai que ter claro é que todo isto conduce, tanto no presente laboral como no seu futuro de cara á xubilación ou posibles situacións de desemprego, en moitas ocasións, a situacións que rozan o risco de pobreza e a exclusión social.

As cifras e as estatísticas son claras e contundentes. A nivel comunitario, segundo os datos de Eurostat, que analiza a brecha salarial en salario/hora, ponse de manifesto que as mulleres gañan unha media dun

13% menos que os homes. Segundo esta mesma fonte, Eurostat, en España a diferenza salarial entre homes e mulleres é do 9,4%, do que se deduce que as mulleres españolas traballaron gratis 34 días no ano 2022, dende o 28 de novembro ata o 31 de decembro.

As mulleres galegas, as quintas pola cola en retribución por hora traballada

Se se continúa coa análise da retribución por hora, a nivel do Estado, obsérvase que as mulleres galegas, con 13,78 euros hora, ocupan o quinto posto pola cola, só sofren retribucións máis baixas as de Andalucía (13,65), Canarias (13,46), Extremadura (13,33) ou Murcia (13,72). Está igualada a Comunidade Valenciana, tamén cunha retribución de 13,78 euros a hora de traballo. No outro extremo destacan as mulleres de Cataluña (16,11) ou as do País Vasco (18,99).

En relación ós homes, a brecha en Galicia por hora é de 9,28 puntos, 13,78 euros,

fronte a 15,19. Todo isto, segundo datos da Enquisa anual de estrutura salarial do INE do ano 2020, publicada o 22 de xuño de 2022. Estes datos son moi significativos porque eliminan calquera distorsión, en relación ó modelo de contratación, que se podería utilizar como escusa para xustificar salarios máis baixos, porque aquí o que se valora é o pago por hora de traballo, independentemente se se está a falar dun contrato a tempo completo ou parcial.

Entre os sete grandes concellos, A Coruña rexistra a maior brecha por hora traballada

O Instituto Galego de Estatística tamén achega datos moi interesantes en relación á brecha por hora traballada nos sete principais concellos de Galicia. A maior brecha rexístrase no de Coruña, dun 18,3%; Vigo, do 16%; en Santiago, do 9%; en Ferrol, do 12,4%; do 13,7% en Pontevedra; do 4,7% en Ourense; e do 2,5% no Concello de Lugo.

As mulleres galegas perciben un salario medio similar ó que cobraban os homes hai 13 anos e a cantidade que deixan de percibir nun ano achégase aos 2.500 millóns de euros en Galicia

Xa tendo en conta as retribucións medias anuais, a brecha salarial é en Galicia, segundo os datos da Enquisa anual de estrutura salarial do INE do 2020, último dato dispoñible, do 19,1%. É dicir, as mulleres galegas cobran 4.829,63 euros menos ó ano que os homes. As mulleres galegas perciben un salario medio, o dato máis próximo, ó que percibían os homes nos anos 2007/2008, máis dunha década atrás, o que pon de manifesto a lenta revalorización do salario feminino.

Isto supón que as mulleres en Galicia deixaron de percibir no ano 2020, un total de 2.440,4 millóns de euros, sen ter en conta o que supoñería o traballo non retribuído que as mulleres desempeñan no eido familiar.

O salario medio das traballadoras galegas é un 9% inferior á media do Estado

No caso da fenda salarial calculada para o salario medio, en Galicia é superior á media estatal, do 19,1% e do 18,7% no resto do Estado. Esta Comunidade está no medio da táboa, ten por enriba, en canto a brecha máis elevada, a Aragón, Cataluña, Valencia, Castela e León, Murcia, Andalucía, Navarra e Asturias. O resto están por debaixo, destacando Canarias cunha fenda do 9,85%. Non obstante, aínda que haxa diferenzas por comunidades autónomas, o que si é certo é que a brecha salarial, maior

ou menor, dáse en todas.

O salario medio das mulleres galegas é de 20.446,53 euros ó ano, fronte ós 22.467,48 de media do Estado. É dicir, un 9% menos de salario para as traballadoras galegas. Pero é que esta diferenza pode alcanzar o 24,6% no caso de comunidades como a do País Vasco. Galicia é a sexta comunidade autónoma pola cola en retribución media anual ás mulleres, ten por abaixo a Castela e León, Valencia, Murcia, Andalucía e Extremadura.

Os complementos salariais teñen un peso específico na desigualdade

Os complementos salariais teñen un peso específico na desigualdade e actuando sobre estes podería reducirse a brecha. Así, en Galicia a brecha nos pagos extraordinarios é do 27,9%. O peso que teñen os complementos salariais no caso do salario bruto anual dos homes é de 701,66 euros máis ó das mulleres. Hai que ter en conta que moitas veces estes complementos non se basean en cuestións obxectivas nin cuantificables, polo que esconden en si mesmos un factor discriminatorio.

Por modalidade de contratación, no caso da indefinida a brecha é de 20,1 puntos e de 8 na contratación temporal. Aquí hai que apuntar que hai seis comunidades, Cantabria, País Vasco, Navarra, La Rioja, Canarias e Castela a Mancha que presenta unha brecha a favor das mulleres nos contratos temporais, no caso dos indefinidos sempre é favorable para os homes. No caso da xornada a tempo completo a brecha é dun 11,4% e do 16,5 no caso do tempo parcial.

A brecha salarial que se rexistra nas empresas públicas é moi inferior á do sector privado, dun 6,6%, fronte ó 30,4%.

Por idades, en todos os tramos dáse a brecha salarial, aínda que esta é máis elevada entre os máis mozos e a partir dos 55 anos. De 25 a 34 anos a brecha é do 19,5% e do 19,3% entre os que teñen 55 ou máis anos. A fenda salarial baixa ata o 18,9% no grupo de 35 a 44 anos e ao 18,8% no de 45 a 54 anos.

Unha muller para percibir máis de 19.519 euros anuais precisa dunha diplomatura, mentres que un homes xa percibe esta cantidade con estudos primarios

A igual nivel de estudos as mulleres sempre perciben menos salario (elaboración propia a partir dos datos da Enquisa cuatrienal da Estrutura salarial 2018), superando o 25% en todos os niveis analiza-

dos, salvo no caso da diplomatura universitaria ou similar onde a brecha é do 17,5%, aínda así, con 5.451,06 euros menos ó ano que perciben as mulleres con esta titulación fronte ós homes. A brecha dispárase ó 36,3% no caso dos estudos primarios e tamén é bastante elevada no caso dos licenciados ou similares e doutores universitarios, do 28,6%. As estatísticas reflicten que un home con estudos primarios percibe unha retribución media de 19.519,97 euros, mentres que unha muller para chegar a ela ten que contar cunha diplomatura universitaria ou similar.

Por ramas de actividade, en todas dáse brecha salarial. Esta é máis acusada na de "outros servizos persoais e de ocio" (29%); "servizos ás empresas" (26,5%); "comercio, reparación e transporte" (26,1%); "entidades financeiras e aseguradoras" (25,6%). Pola contra, as menores diferenzas están na "construción e actividades inmobiliarias" (9,5%); e "servizos sociais" (16,5%). No primeiro caso, basicamente, porque o número de mulleres é escaso e as súas labores céntranse no eido técnico, comercial e de xestión, mellor retribuídas. No segundo caso, porque existe un gran peso do sector público.

A brecha nas pensións de xubilación achégase aos 35 puntos

Resulta evidente que a situación de presente trasladándose ó futuro, ás pensións e prestacións por desemprego. Neste último caso a brecha é dun 4,5% pero hai que ter en conta que son moitas as mulleres que rematando a súa relación laboral non teñen dereito a prestacións debido ás súas precarias condicións que derivan en escasas cotizacións e as dificultades para acadar o mínimo solicitado para ser beneficiarias.

No 2002 a diferenza da contía das pensións de xubilación era de 188 euros e agora elévase ata os 434 euros

En canto ás pensións de xubilación, a brecha é do 34,5%. Un dato moi significativo é que, mentres no 2002 a diferenza entre a pensión de xubilación dun home e dunha muller era de 188,48 euros, no 2022 esta elévase ós 434,22 euros. Esta cantidade vai subindo progresivamente ano tras ano. No 2021 foi de 418,89 euros.

Atendendo a todos os tipos de pensión, non só as de xubilación, a brecha é de 34,1%, cunha diferenza de 391,14 euros. Non obstante, adentrándonos na análise, obsérvanse dicotomías significativas. Mentres se mantén unha brecha a favor dos homes nas pensións de incapacidade permanente (15,2%) e de xubilación (34,5%), no caso das pensións de viuvez (48,1%), or-

fandade (0,6%) e pensións a favor dos familiares (5,2%) a brecha é favorable para as mulleres. Con todo e con iso, hai que precisar que no caso das pensións de viuvez, cun importe medio para as mulleres de 683,40, fronte aos 461,47 dos homes, esta pensión en moitos casos é a única fonte de ingresos para as mulleres, mentres que non é así no caso dos homes.

Ante a contundencia dos datos, urxe actuar en todas as fronteiras, lexislación comunitaria, lexislación nacional, Inspección e Xustiza

En primeiro lugar, reivindicamos o cumprimento da lexislación vixente en materia de Igualdade Salarial, en concreto o artigo 28 do Estatuto dos Traballadores modificado por Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación. Así como o Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.

É necesario incluír nos Orzamentos Xerais do Estado, así como nos Orzamentos das Comunidades Autónomas, partidas suficientes destinadas á formación das persoas negociadoras en materia de igualdade salarial entre mulleres e homes.

Así mesmo, é indispensable a formación da Inspección de Traballo nesta materia e establecer un Plan de actuacións de oficio que vixien o cumprimento da normativa española actual sobre salarios equivalentes entre homes e mulleres.

É necesario revisar toda a normativa que regula a protección social do traballo a tempo parcial, ofrecendo maiores garantías a quen traballa con esta modalidade de xornada. E deberían establecerse penalizacións a aquelas empresas que abusan da contratación de traballo a tempo parcial con mulleres.

Incluír no Real Decreto Legislativo 5/2000, do 4 de agosto, polo que se aproba o texto refundido da Lei sobre Infraccións e Sancións na Orde Social, como infracción

moi grave o incumprimento de todo ou parte do artigo 28 do Estatuto dos Traballadores. Na actualidade, os incumprimentos nas relacións laborais en materia de igualdade se enclavan nas infraccións graves cunha sanción máxima de 7.500 euros. Se pasasen a ser infraccións moi graves a contía máxima que se podería impoñer é de 225.018 euros. A igualdade entre mulleres e homes é un dereito fundamental consagrado na Constitución Española e debería estar protexido nas relacións laborais.

O SMI, debe seguir subindo para garantir que os salarios máis baixos, percibidos maioritariamente por mulleres, sexan dignos. Para que desaparecese a maior parte da brecha salarial entre mulleres e homes, o Salario Mínimo Interprofesional debería situarse en 2.054 euros mensuais.

A nivel europeo, esiximos a aprobación da Directiva sobre Transparencia Salarial anunciada a finais de 2019 pola presidenta da Comisión Europea como unha das súas prioridades. Levamos tres anos de atraso e aínda non viu a luz.

MILES DE PERSOAS ATEIGAN AS RÚAS COMPOSTELANAS EN DEFENSA DA ATENCIÓN PRIMARIA E SANIDADE PÚBLICA GALEGA

Redacción.- Miles de persoas, procedentes de toda Galicia, ateigaron as rúas compostelanas o pasado domingo baixo un berro unánime, a urxencia de acometer as medidas necesarias para garantir en Galicia unha atención primaria e unha sanidade pública digna e de calidade.

A manifestación, que contou cunha nutrida participación de UGT, saíu da Alameda compostelana e rematou na praza do Obradoiro que quedou pequena para acoller aos miles de galegos e galegas que lle esixiron á Xunta medidas para solucionar a profunda crise estrutural que atravesamos na sanidade en Galicia porque se está a xogar coa vida e saúde de todos e todas as galegas.



O ESPOLIO DOS BENS PÚBLICOS DA CORUÑA DURANTE O FRANQUISMO, A DEBATE

Redacción.- O pasado sábado a Fundación Luís Tilve organizou na Coruña un acto de debate e análise sobre o espolio dos bens públicos durante o franquismo (Pazo de Meirás, Casa Cornide...).

Interviñeron o profesor de Historia da USC Emilio Grandío; Ana Romero Masiá (Instituto José Cornide de Estudos Coruñeses); Rafael Arangüena, secretario de Xustiza do PSdeG; e José Alfeirán (Comisión Pazo Meirás).



Os traballadores demandan a aplicación da cláusula de revisión salarial e un novo convenio que actualice o de 2013

O SECTOR MARÍTIMO PORTUARIO DA PROVINCIA DE PONTEVEDRA ANUNCIA MOBILIZACIÓNS

Poden supoñer a paralización dos portos de Vigo, Marín e Vilagarcía

Redacción.- O pasado sábado celebrouse en Vigo unha asemblea de traballadores e traballadoras de axencias marítimas, consignatarias e estibadoras da provincia de Pontevedra na que se acordou comezar a traballar nun calendario de mobilizacións para esixirlle á patronal, ACO-ESPO, que cumpra co establecido no convenio e revise os salarios conforme ao IPC. Ademais, tamén se lle demanda que se sente a negociar un novo convenio para actualizar o texto vixente, do ano 2013, que precisa dunha adaptación urxente á realidade laboral actual, tanto en materia salarial como social.

Dende FeSMC-UGT-Pontevedra explícase que non se vai permitir que unhas empresas, que presumen de facturar en torno aos 100 millóns de



euros, lles paguen aos seus traballadores salarios sen actualizar dende 2019. Traballadores, na súa maior

parte auxiliares administrativos e péns que perciben salarios bastante baixos.

Os traballadores do sector do transporte de viaxeiros da Coruña mobilízanse pola recuperación do poder adquisitivo

Redacción.- FeSMC-UGT, xunto con CCOO e CIG, chaman aos traballadores e traballadoras do sector do transporte de viaxeiros por estrada da provincia da Coruña a manifestarse o vindeiro día 23 na cidade herculina pola recuperación do poder adquisitivo, xa que acumulan nestes dous últimos anos unha perda de máis de 12 puntos e a patronal mantense nunha ridícula subida do 0,8% para cada ano de convenio. A manifestación sairá ás 10.00 horas da Estación de autobuses da Coruña.



UGT VIXIARÁ ESCRUPULOSAMENTE QUE SE CUMpra COA SUBIDA DO SMI EN CADA EMPRESA

Redacción.- O vicesecretario xeral de Política Sindical de UGT, Fernando Luján, e a secretaria confederal, Patricia Ruíz, ofreceron unha rolda de prensa xunto aos secretarios de acción sindical das Federacións Estatais: Isabel Araque (UGT Servizos Públicos), e Álvaro Vicioso (FeSMC-UGT) para analizar a aplicación do recente incremento do SMI nos convenios colectivos ou nalgunhas das súas categorías profesionais.

Na súa intervención, Fernando Luján subliñou que a subida do SMI “cumpre, en primeiro lugar, co establecido pola Constitución Española que, no seu artigo 35 establece o dereito dos españois a unha remuneración suficiente, dá resposta aos nosos compromisos internacionais da Carta Social Europea e, ademais, vai en consonancia coas subidas que se fixeron nos países europeos da nosa contorna.

Luján insistiu, unha vez máis, en que non é certo que o aumento do SMI afecte o emprego, e as probas evidentes témolas tanto en Europa onde, os países que subiron as súas rendas mínimas teñen moi baixas taxas de desemprego, como en España, onde a subida desta renda é sostida desde 2018 e temos os niveis de ocupación máis altos da nosa historia e manifestou que subir o SMI é unha cuestión de xustiza social que “vai beneficiar sobre todo a mzas e mulleres”.

O vicesecretario xeral de Política Sindical de UGT manifestou que este incremento vai incidir en moitos convenios colectivos, que terán que revisarse, e advertiu de que debemos de acometer con urxencia o Acordo para o Emprego e a negociación Colectiva porque non pode ser que haxa convenios colectivos que condenen á pobreza aos traballadores e traballadoras.

É necesario dignificar os salarios e combater a pobreza laboral nun país que está o cuarto, en canto a risco de pobreza en Europa só por detrás de Romanía, Bulgaria e Grecia”, engadiu, “e, nese sentido, “UGT continuará avogando por un aumento xeneralizado dos salarios, xa sexa mediante a firma dun AENC, a través da negociación colectiva sectorial ou incrementando a campaña salario ou conflito”.

Para paliar esta situación, Luján recalcou que se chegou a un compromiso co Goberno “para revisar en seis meses a evolución dos prezos e salarios e a implantación do SMI no marco do Diálogo Social e, así mesmo, para que a Inspección de Traballo actúe con contundencia e celeridade con aquelas empresas ou sectores que puidesen ser máis preguiceiros á hora de cumprir

o establecido no RD 99/2023”.

Pola súa banda, a secretaria confederal, Patricia Ruíz, analizou a situación na Federación de Industria, Construción e Agro onde afirmou que, de 39 convenios de ámbito estatal, 36 recollen salarios mínimos e sinalou o de construción estatal ou o de Industria estatal que afectan a uns 2 millóns de traballadores e que non recollen salarios mínimos como tal, pero si algunhas actualizacións de táboas e moitos deles están regulados despois no ámbito autonómico ou provincial”.

“Hai unha ampla lista de convenios estatais que recollen o SMI e terán que realizar unha actualización e, se baixamos ao ámbito provincial e autonómico, a situación é moi variada e moi grave. No sector agrario, por exemplo, hai 51 convenios colectivos que afectan a unhas 750.000 persoas. A maior parte deles, están bloqueados, decaídos ou en plena negociación, que están por baixo do SMI fixado polo Goberno”, dixo.

Ensino e coidados, sectores precarizados e feminizados

A secretaria de Acción Sindical da Federación de Servizos Públicos de UGT, Isabel Araque, recalcou que, “a pesar de que a situación no sector é mellor, dos 41 convenios a nivel estatal, a media de afectación é de 64 euros ao mes, e hai 7 convenios que se van a ver afectados por ela, fundamentalmente neste ámbito do ensino e os coidados, o convenio sociosanitario e de dependencia, por exemplo, que afecta a unhas 400.000 mulleres, cunha contía media de afectación de 107 euros ao mes”.

Araque incidiu tamén na importancia de establecer “unha clasificación profesional



clara e unha boa estrutura nas táboas salariais para impedir o solapamento ou aplazamento das categorías profesionais e para evitar trampas relacionadas coas cláusulas de non absorción ou non compensación”.

Hai que vixiar de preto que se cumpre o acordado

O secretario de Acción Sindical da Federación de Servizos, Mobilidade e Consumo (FeSMC-UGT), Álvaro Vicioso resaltou que se trata dun sector que “engloba maioritariamente a precariedade no noso país” e ten “ao redor de 1729 convenios a nivel sectorial e de empresa que afectan a preto de 6.000.000 de traballadores”.

Álvaro Vicioso afirmou que se calculou unha afectación da subida do SMI nuns 52 convenios do sector servizos privados que estaría na contorna do 30% ou 40% dos traballadores totais, convenios como o de grandes almacéns, produción audiovisual ou salóns de peiteado e institutos de beleza, entre outros”, e tamén advertiu que é prioritario “vixiar de preto que se cumpre a letra do acordado porque moitas empresas interpretan de maneira interesada os criterios de non absorción ou non compensación dos incrementos pactados para neutralizar as subidas”.

É IMPRESCINDIBLE SEGUIR CONTROLANDO OS PREZOS DA ENERXÍA E AUMENTAR OS SALARIOS

Redacción.- Os datos de IPC do mes de xaneiro, publicados polo INE, mostran unha taxa anual do 5,9%, dúas décimas máis que o mes pasado, o que supón un freo á senda de moderación de prezos iniciada a partir de xullo de 2022, cando se alcanzou un incremento anual do 10,8%

Pola súa banda, a taxa subxacente ascende ao 7,5%, a máis elevada desde decembro de 1986. Neste sentido, destacan os incrementos do prezo do azucre (+52,1%), o leite enteiro (+33,4%), a fariña e outros cereais (+28,1%) ou os ovos (27,2%), polo que moitas familias traballadoras seguen sufrindo o encarecemento desmedido de produtos básicos na cesta habitual da compra.

Para UGT, as medidas para conter os prezos da enerxía están a funcionar, rexistrándose este mes unha taxa anual do prezo da electricidade do -40%, o cal estende unha tendencia positiva que explica a corrección nos últimos meses da alza da taxa xeral dos prezos. Por iso, é importante implementar outras medidas orientadas a frear o encarecemento sen control doutros produtos, especialmente dos alimentos, xa

que as grandes superficies están a fixar prezos e marxes por encima do habitual, aproveitando a conxuntura para ampliar desproporcionadamente as súas contas de beneficio.

Neste sentido, o sindicato manifesta que os últimos datos publicados pola Axencia Tributaria (a partir das declaracións realizadas por grandes empresas e pemes) mostran como a marxe de beneficio empresarial en 2022 foi o máis elevado de toda a serie (desde 2009) e 1,7 puntos máis que o rexistrado na etapa prepandemia (2019). En contraste, a variación salarial pactada en convenio en 2022 foi do 2,8% (mesma porcentaxe que ao comezo deste ano), moi por baixo da taxa de inflación media anual (8,4%). En consecuencia, España é o segundo país da Unión Europea (só por detrás de Portugal, -3%) onde máis retrocedeu a renda dispoñible dos fogares, cun recorte do 2,8% (OCDE, terceiro trimestre 2022, último dato dispoñible).

Por iso, UGT reclama a necesidade de trazar unha estratexia que protexa o poder adquisitivo das familias traballadoras, o que

permitiría soste o consumo e a demanda interna e, con iso, a capacidade para seguir crescendo e crear emprego de calidade. É preciso ter en conta que, aínda que se espera que a inflación continúe moderándose neste 2023, aínda seguirá sendo elevada, con estimacións por parte de organismos como o Banco de España de que o IPC medio alcance o 4,9% en 2023.

Neste sentido, a subida do SMI a 1.080 euros (un 8% máis), lograda grazas á presión sindical exercida, lanza luz sobre aquelas políticas que debemos implementar para evitar que a crise inflacionista siga recaendo sobre os fogares con menos recursos. Estes incrementos deben trasladarse tamén ao ámbito da negociación colectiva, polo que UGT reclama á CEOE a necesidade de volver sentar na mesa de diálogo social para negociar un novo Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva (AENC) que teña en conta o aumento do custo da vida. De persistir a actitude irresponsable de bloqueo por parte da patronal, o sindicato continuará coas mobilizacións en cada sector ata que as persoas traballadoras consigan aumentar o seu poder adquisitivo.

MORREN MÁIS DE 800 PERSOAS EN ACCIDENTES DE TRABALLO EN 2022

Cúmprese así as peores previsións. UGT, que xa advertiu disto, pide solucións inmediatas para frear unha lacra que se debe abordar con decisión

Redacción.- Os datos provisionais publicados polo Ministerio de Traballo en accidentes laborais durante o pasado ano 2022, sitúan en 826 as persoas traballadoras falecidas. Esta cifra supera con fartura a de anos anteriores, 121 máis que en 2021, e 105 máis que en 2019 (ano pre pandemia). Trátase de datos provisionais que, seguramente, aumenten cando coñezamos os datos definitivos. Segundo estes datos, notificáronse 631.724 accidentes laborais con baixa, mentres que sen baixa foron 564.701.

O sindicato denuncia que os incumprimentos en materia preventiva por parte das empresas mantéñense e non se pon solución. Proba diso é que as causas dos accidentes mortais de traballo non cambian co tempo, senón que son vellos coñecidos, como os infartos e derrames cerebrais. (285 persoas traballadoras mortas por infartos e derrames cerebrais durante a xornada laboral, un 29% respecto a 2021).

Desde UGT instase ás distintas administracións, así como ás empresas, a tomar solucións drásticas nesta materia, que dean



á seguridade e saúde a importancia que merece. Cabe lembrar que morren 2 persoas traballadoras ao día, e isto podería evitarse, sen dúbida, se as empresas cumprisen coa normativa en materia de prevención de riscos laborais. Ademais, instase á firma da nova Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo, así como dotala de recursos económicos suficientes para acabar coa lacra da sinistralidade.

O Goberno debe actuar e acabar con este goteo incesante de mortes de persoas traballadoras, para o que UGT propón abrir unha mesa de diálogo social en materia de sinistralidade laboral, que debe servir entre outras cousas para articular 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. A importancia da saúde mental das persoas traballadoras debe poñerse no centro do debate. Ademais, o sindicato reclama a creación dunha figura a nivel estatal, similar ao delegado e delegada de prevención territorial, que leve a cabo a empresas e asesore en materia de seguridade e saúde no traballo nas pemes e micropemes onde non haxa representación das persoas traballadoras.

Por último, UGT insiste en dotar á Inspección de Traballo de maiores recursos, tanto humanos como materiais, para vixiar e controlar o cumprimento da normativa en materia de prevención de riscos laborais.