

A REFORMA LABORAL FIXO POSIBLE QUE A PORCENTAXE DE CONTRATOS INDEFINIDOS ENTRE OS MOZOS PASASE DOS 8,5 PUNTOS NO PRIMEIRO SEMESTRE DE 2021 AOS 35,3 NO MESMO PERÍODO DESTA ANO 2023. UGT-GALICIA APOSTA POLO DIÁLOGO E CONCERTACIÓN PARA CHEGAR A NOVOS ACORDOS QUE MELLOREN O RESTO DAS VARIABLES

GALICIA, ENTRE AS CATRO COMUNIDADES COA TAXA DE ACTIVIDADE DOS MOZOS E MOZAS MÁIS BAIXA DO ESTADO E CUNHA TAXA DE DESEMPREGO DE CASE 16 PUNTOS

Os máis mozos sofren unha fenda salarial de máis de 22 puntos

Redacción.- Co gallo da celebración do Día internacional da Xuventude, que se conmemorará o 12 de agosto, UGT-Galicia presentou ante os medios de comunicación unha radiografía do mercado laboral galego centrada nos máis mozos que amosa falta de oportunidades, a pesar de ter Galicia pouca poboación nesta franxa de idade, que se reflicte en taxas de actividade moi baixas, altos índices de desemprego e baixos salarios. Aínda que si é hai unha variable que está a mellorar, a da temporalidade, grazas á reforma laboral que segue a dar os seus froitos e está a permitir que a contratación indefinida mellore tamén neste sector da poboación. Precisamente, UGT-Galicia considera que este é o camiño, o do diálogo e concertación para chegar a novos acordos que vaian na liña de mellora do mercado laboral en xeral e tamén dos máis mozos. E isto é algo que o Sindicato lle esixe ao Goberno da Xunta a e nivel estatal vaille esixir ao novo Executivo.

En termos poboacionais, Galicia ten cada ano que pasa menos mozos e mozas (de 16 a 35 anos), cun peso cada vez menor no conxunto de idades. Isto, inicialmente, podería levar a unha interpretación que resulta errónea. Ó existir menos poboación nesta franxa de idade as oportunidades no mercado laboral deberían ser máis e mellores pero isto non é así. Todo o con-



De esquerda a dereita, Eduardo Magaldi e Daniel Doval, responsables de RUGE Confederal de de RUGE Galicia, e Trinidad Campos Secretaria de Igualdade de UGT-Galicia

trario. Os máis mozos son o grupo diana das grandes eivas do mercado laboral galego.

Os mozos e mozas representan o 19,4% do total de idades. Contrasta co 27,2% do ano 2009

Hai en Galicia un total de 456.900 mozos e mozas (entre 16 e 35 anos), segundo os últimos datos da EPA, segundo trimestre de 2023. Esta cifra representa o 19,45% sobre o total de idades, porcentaxe que contrasta, por exemplo, cos datos do ter-

ceiro trimestre de 2009, cando este grupo de poboación representaba o 27,2% sobre o total. Esta porcentaxe, aínda que foi descendendo, mantívose por enriba dos 20 puntos ata o 2018 en que baixou deste limiar e segue en mínimos.

Destes 456.900 mozos e mozas, 273.000 son activos, 230.500 son poboación ocupada menor de 35 anos, 42.500 persoas paradas e 184.000 son persoas inactivas. Galicia está entre as catro comunidades autónomas coa taxa de actividade xuvenil máis baixa do Estado, do 59,8%, fronte ó 64,1% de media ou datos como os de Baleares e Cataluña por enriba do 67%

De aquí conclúese un dos datos máis destacable e negativo da análise que hoxe se fai pública. Segundo os datos da EPA deste segundo trimestre de 2023, Galicia rexistra a cuarta menor taxa de actividade no Estado entre a súa poboación máis nova (de 16 a 35 anos), sendo menor tan só en Asturias, Cantabria e Castela e León. Mentres a media do Estado é do 64,1%, esta

Galicia	Total idades (en miles)	Menores 35 anos (en miles)	% s/ total idades
Total	2.348,8	456,9	19,5
Activos	1.249,9	273,0	21,8
Poboación ocupada	1.130,2	230,5	20,4
Poboación parada	119,7	42,5	35,5
Poboación inactiva	1.098,8	184,0	16,7

Comunidade rexistra un 59,8%, moi por debaixo de autonomías como Cataluña ou Baleares, por enriba do 67%.

A taxa de paro xuvenil sube en Galicia ata o 15,6%, moi afastada do 9,6% do conxunto de idades. Pero é que esta sube ata o 25,4% no grupo de 16 a 19 anos

Outro dos indicadores máis devastadores do mercado laboral galego é a taxa de paro xuvenil, que se sitúa no 15,6%, moi afastada do 9,6% do total de idades.

Unha análise máis polo miúdo por tramos de idade apunta a que canto máis se baixa en idade, máis se sube en taxa de desemprego. Chegando ao 25,4% no tramo de 16 a 19 anos e ao 24,1% no de 20 a 24 anos.

A dependencia do sector servizos dos máis mozos é do 75,9%. UGT-Galicia alerta da falta de relevo xeracional no sector primario e na construción

Por sectores, destaca a gran dependencia do sector servizos na ocupación para a mocidade, o 75,9%. Dos datos adxuntos, tamén se deduce a falta de relevo xeracional no sector primario e na construción.

O 21,3% dos mozos traballan a tempo parcial, máis de 7 puntos por enriba do conxunto de idades. Pero a parcialidade chega aos 53 puntos no grupo de 16 a 19 anos

A parcialidade tamén tinguo o mercado laboral dos máis mozos en Galicia. De feito, o 21,3% da mocidade traballa a tempo parcial, fronte ao 14,2% do conxunto de idades. E isto hai que contextualizalo nunhas porcentaxes de parcialidade involuntaria do 47,7% (dato estatal porque non se dá a nivel de Galicia). A parcialidade faise máis evidente no grupo de 16 a 19 anos, subindo ata o 50%, e no de 20 a 24, do 36,7%.

Aínda que a reforma laboral continúa a dar os seus froitos, a temporalidade, aínda que mellora, segue a afectar máis aos mozos e mozas. Se o 22,4% de toda a poboación asalariada é menor de 35 anos, de toda a poboación asalariada con contrato temporal, un 40,8% son mozos. Dos 207.000 asalariados e asalariadas menores de 35 anos, o 28,6% teñen contratos temporais, o 15,7% no conxunto de idades.

A reforma laboral pretende recuperar un futuro digno para a xuventude.

No primeiro semestre de 2021 o 8,5% dos contratos rexistrados entre os mozos eran indefinidos e no mesmo período de 2023 este indicador sobe ata o 35,3%

Aínda así, grazas á reforma laboral, cos datos de contratación rexistrada no SEPE

nos seis primeiros meses do ano 2023, comprobouse un claro repunte da contratación de modalidade indefinida, especialmente significativa no caso dos menores de 30 anos. Así, neste colectivo, se entre xaneiro e xuño de 2021, dos case 118.000 (117.472) contratos rexistrados, un 8,5% eran indefinidos, entre xaneiro e xuño deste ano 2023 a porcentaxe elevouse ao 35,3% dos preto de 113.000 (112.753) contratos rexistrados. Unha mellora substancial.

A fenda salarial para os menores en Galicia (de 25 a 34 anos) é de máis de 22 puntos

Unha das consecuencias máis evidentes destas variables son os baixos salarios. As persoas menores de 25 anos, dato do Estado, perciben de media ao ano un salario de 12.930,13 euros, fronte aos 25.896,82 euros que perciben o conxunto das idades, o que supón unha diferenza de 12.966,69 euros e da lugar a unha brecha salarial do 50,1%.

No conxunto do Estado as persoas de entre 25 e 34 anos cobran ao ano de media 20.848,08 euros, 5.048,74 euros menos que o conxunto das idades, unha brecha de 19,5%. En Galicia cos datos do tramo de 25 a 34 anos a fenda é do 22,6%. As persoas de 25 a 34 anos perciben de media ao ano un salario de 18.050,14 euros, fronte aos 23.305,86 euros que perciben o conxunto das idades, o que supón unha diferenza de 5.255,72 euros e da lugar a unha brecha salarial do 22,6%.

A resignación non é unha opción. Traballando, hai posibilidades de mellora do mercado laboral xuvenil, e así o está a demostrar a reforma laboral

Un ano máis, este 12 de agosto, e todos os días do ano, hai que denunciar que os mozos e mozas galegas soportan dun xeito máis incisivo que o conxunto de idades as grandes lacras do mercado laboral galego, desemprego, baixas taxas de actividade, baixos salarios e precariedade. Non obstante, UGT-Galicia insiste en que a resignación non é unha opción e hai posibilidades de mellora, como así o está a demostrar a reforma laboral, froito do diálogo social, que está a dar os seus resultados no conxunto de idades diminuíndo a temporalidade e tamén entre os máis mozos. Así, como xa se apuntaba en parágrafos precedentes, se no primeiro semestre de 2021 o 8,5% dos contratos rexistrados entre os mozos eran indefinidos, no mesmo



período de 2023 este indicador sobe ata o 35,3%. Grazas á reforma laboral.

Por todo isto, UGT-Galicia apela ao diálogo social, tanto a nivel estatal como en Galicia, para seguir abrindo vías de traballo que permitan chegar a acordos que vaian na mesma liña para mellorar as taxas de emprego, a actividade dos máis mozos e os seus salarios. O que demostran as estatísticas é que as políticas de emprego que se viñeron desenvolvendo foron deficientes e non conseguiron revertir un mercado laboral xa mancado que tivo que afrontar con moitas dificultades a crise por mor da COVID-19 e a guerra en Ucraína, aínda máis entre os máis mozos.

En relación cos baixos salarios, é necesario seguir aplicando políticas na liña de seguir contendo a inflación e protexer as rendas salariais, controlar os prezos marcado por determinadas empresas e estar vixiantes coa aplicación do Acordo de Negociación Colectiva.

No relativo ao desemprego, resulta evidente que urxen Políticas Activas de Emprego, das que ten competencia a Xunta, realmente eficaces e personalizadas en función das necesidades particulares das persoas desempregadas.

Pese ao errado intento da Lei de Emprego, UGT esixe que nesta nova lexislatura se establezan novas medidas destinadas a reforzar e impulsar o papel que desempeñan os Servizos Públicos de Emprego.

Ademais, requírense seguir na liña de implementar actuacións en materia de xustiza social, ampliando a contía e cobertura das prestacións sociais para evitar novas brechas de desigualdade e pobreza. Políticas que son necesarias non só no plano social, senón tamén no económico, ao soste a demanda interna da economía e a actividade das empresas creando un escenario favorable para que a reforma laboral poida espremer ao máximo todo o seu potencial xerando emprego estable e de calidade.

UGT ALERTA DA DISCRIMINACIÓN 4.0, DO CURRÍCULO CEGO AOS VIDEOCURRÍCULUM

Redacción.- Segundo o recente informe de Infojobs, no ano 2022 rexistrouse 3.699.065 solicitudes de persoas para 2.694.185 de vacantes. A parte da posible análise sobre a oferta e demanda de emprego, chama a atención o volume de persoas que pasan por esta plataforma para atopar un emprego. Todas as persoas que buscaron traballo algunha vez son conscientes das enormes dificultades existentes: que sexa adecuado ao teu perfil, que teña un bo salario, etcétera. E sobre todo a competitividade que se establece para cubrir unha vacante. Nesta contorna de competencia para cribar ou seleccionar á mellor persoa válida chegaron os softwares para a selección de persoal ou plataformas dixitais que se establecen como intermediarios entre demandantes de emprego e empresas.

Desde a publicación da lei 12/2021, máis coñecida como a lei rider, os comités de empresa empezaron a solicitar información sobre a xestión algorítmica nas empresas. Curiosamente, algunhas empresas, grazas á acción sindical, déronse conta da utilización inapropiada destes softwa-

res. Nos diferentes plans de Igualdade nos que UGT está presente, traballouse moito os criterios de selección de persoal para eliminar a discriminación e establecer criterios obxectivos para a contratación. De feito, unha acción concreta da acción sindical é instaurar os currículum cegos.

Nos videocurrículum, a persoa expónse de tal forma que non é o seu coñecemento nin a súa experiencia o primeiro que se mostra, senón a súa imaxe con todas as súas peculiaridades de xénero, raza, idade, e, tamén, a súa condición social, en función de como é elaborado o vídeo. Trátase, así, dunha forma perversa, que se está normalizando a pasos axigantados, permitindo acceder á nosa intimidade e á posibilidade de ser excluídos de forma máis fácil. Sen esquecermos do outro gran tema: o Big Data de persoas que cada empresa está creada con datos de persoas aos que recorrer en calquera momento.



O Goberno decidiu crear de maneira urxente a Axencia Española de Intelixencia Artificial, que terá que velar para que estas ferramentas dixitais non vulneren os nosos dereitos fundamentais. Desde a Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores, pedírase unha regulación, porque a Intelixencia Artificial introduciuse no ámbito laboral sen negociar cos sindicatos máis representativos e sen que exista un proceso de control que garanta a igualdade de oportunidades. UGT non quere que a tecnoloxía exclúa ás persoas nin pola súa idade, nin o seu xénero, nin a súa raza, nin que prescinda das persoas no mundo traballo. Por iso, o sindicato esixirá que se lexisle a favor das persoas e dos dereitos laborais, mesmo antes de empezar a traballar, fronte á Intelixencia Artificial.

UGT PIDE PREVENCIÓN DIANTE DA NOVA ONDA DE CALOR

O sindicato lembra ás empresas a obrigação de aplicar a normativa en materia de prevención de riscos laborais para protexer ás persoas traballadoras dos efectos da exposición a temperaturas extremas.

Redacción.- España atópase inmersa nunha nova onda de calor na que se espera que se alcancen ata 44°C en varios puntos da xeografía española e os avisos laranxas e vermellos esténdense pola península. Desde AEMET informouse da prolongación da duración desta onda de calor ata o vindeiro venres.

É por iso que a Unión Xeral de Traballadoras e Traballadores considera imprescindible previr os posibles accidentes relacionados cos traballos con exposición a altas temperaturas, aplicando a normativa en materia de prevención de riscos laborais.

As empresas deben avaliar o risco de exposición a temperaturas elevadas e aplicar medidas preventivas para protexer a saúde das persoas traballadoras, tanto técnicas como organizativas, como, por exemplo, a redución ou modificación das horas de desenvolvemento da xornada. Á hora de avaliar o risco deberase ter en conta as características da persoa traballadora, por exemplo se está embarazada ou sofre patoloxías previas.

Cabe lembrar que, se hai avisos meteorolóxicos de nivel laranxa ou vermello e

cando as medidas preventivas non garantan a protección das persoas traballadoras, faise obrigatorio adaptar as condicións de traballo. E para aqueles casos nos que non se garanta a protección da saúde das persoas traballadoras expostas, prohibéase o desenvolvemento de determinadas tarefas durante as horas do día nas que se dean fenómenos meteorolóxicos adversos. Igualmente, a empresa debe informar e formar ao seu persoal sobre como traballar de forma segura durante os períodos de temperaturas extremas.

UGT lembra que, #ante este escenario de altas temperaturas, é importante saber identificar os síntomas dun golpe de calor e como actuar no caso de que suceda. Entre os síntomas do golpe de calor atópanse a fatiga, sede intensa e falta de sudoración, pel seca e quente, vertixes e mareos, palidez, confusión mental, náuseas e vómitos, palpitações, dificultade respiratoria, cam-



bras musculares e convulsións.

No caso de que suceda un golpe de calor é importante colocar á persoa en lugar fresco e aireado, elevar a cabeza da vítima sobre material brando para que non sufra golpes en caso de convulsións, aplicar compresas de auga fría na fronte e bonecas da vítima, abanicar á vítima para refrescar o corpo e non controlar as convulsións, xa que é un mecanismo de defensa para eliminar a calor e facelo pode provocar danos musculares. Ademais, é importante chamar a emerxencias para recibir asistencia sanitaria.