



Galicia

Diario dixital da UGT de Galicia

**GALICIA**  
**LABORAL****LOITA**  
**polo TEU****ÚNETE**

ISSN 1989-3299

Nº 823 Semana do 4 ao 10 de marzo de 2019

**ESTE 8 DE MARZO TEMOS UNHA GRAN CITA COA IGUALDADE. PARA E PARTICIPA NAS MOBILIZACIÓNS**

## **A SITUACIÓN LABORAL DAS MULLERES NON MELLORA CA RECUPERACIÓN ECONÓMICA E AS BRECHAS DE XÉNERO NO EMPREGO PERPETÚANSE**

*Peores taxas de ocupación, maiores taxas de paro, máis parcialidade e temporalidade, segregación horizontal e vertical e a asunción das responsabilidades familiares case ao cen por cento seguen a ser as constantes ás que se enfrontan as mulleres galegas*

**Redacción.-** UGT-Galicia chama á cidadanía galega a parar hoxe, 8 de Marzo, Día internacional da Muller, nos seus centros de traballo e participar masivamente nas mobilizacións convocadas, tanto pola mañá como pola tarde, para rexeitar a desigualdade e discriminación que sofren as mulleres. A cidadanía ten que esixir que as políticas de igualdade sexan prioritarias, o recoñecemento pleno e efectivo do dereito á igualdade de todas as mulleres e denunciar calquera vulneración dos seus dereitos.

Para que a cidadanía poida gritar alto e claro que "Nin máis, nin menos, igual", UGT convocou folga xeral en todos os sectores e en todo o territorio do Estado de, polo menos, dúas horas por quenda. Naqueles sectores ou empresas que así o decidisen a folga poderá secundarse durante toda a xornada. Pola súa banda, o paro, de polo menos dúas horas, concentrarase entre as 12 e as 14 horas nas quendas de mañá; de 16 a 18 horas nas quendas de tarde; e as dúas primeiras horas da quenda que comeza o día 8 para as xornadas continuadas en quenda de noite.

Os obxectivos da folga son rexeitar a desigualdade e a discriminación que sofren as mulleres no mercado laboral, incluída a brecha salarial e maiores taxas de temporalidade e parcialidade; rexeitar a cronificación do desemprego feminino; rexeitar as discriminacións á hora de cobrar unha pensión ou acceder ao desemprego; rexeitar a segregación horizontal e vertical que seguen sufrindo as mulleres no mercado laboral; e rexeitar unha das grandes lacras que seguen a sufrir as mulleres deste país, a violencia machista e denunciar a insuficiencia de medidas en todos os ámbitos para a protección das vítimas.

### **Informe situación sociolaboral da muller en Galicia**

UGT-Galicia presentou esta semana o

**8 de marzo de 2019. Día Internacional da Muller**

CONCENTRACIÓNS		
HORA	LOCALIDADE	LUGAR
11:00	CORUÑA	DIANTE DO CHUAC
12:00	CORUÑA	ESQUINA R/NEWTON CON AVDA. FINISTERRE
12:30	FERROL	PRAZA DA CONSTITUCIÓN
12:00	COMPOSTELA	PRAZA DO OBRADOIRO
12:00	LUGO	OFICINAS ADMINISTRATIVAS DO CONCELLO
11:30	OURENSE	SUBDELEGACIÓN DO GOBERNO
13:00	PONTEVEDRA	PRAZA DA FERRERÍA
12:00	VIGO	VÍA NORTE CRUCE CON URZAIZ

  

MANIFESTACIÓNS		
HORA	LOCALIDADE	LUGAR
19:30	CORUÑA	PRAZA OBELISCO
19:00	FERROL	PRAZA AMADA GARCÍA
20:00	COMPOSTELA	PRAZA 8 DE MARZO
20:00	CARBALLO	XULGADOS
20:00	LUGO	EXPLANADA DA XUNTA
20:00	BURELA	ESTACIÓN DO TREN
19:30	SAN CIBRAO	PORTO CARA A BURELA
18:00	VICEDO	PORTO CARA A BURELA
20:30	VILALBA	PRAZA CONSTITUCIÓN
17:00	XOVE	LOCAL BOLBORETAS
20:00	OURENSE	SUBDELEGACIÓN DO GOBERNO
19:30	CUNTIS	CENTRO DE SAÚDE
20:30	VILAGARCÍA	PRAZA GALICIA
20:00	PONTEVEDRA	PRAZA HOSPITAL
20:00	VIGO	PRAZA DOS CABALOS (PRAZA DE ESPAÑA)

Estudo sobre a situación sociolaboral da muller en Galicia, co gallo do Día internacional da muller que se está a celebrar hoxe, e un ano máis hai que lamentar as desigualdades que sofren as mulleres galegas no eido laboral e que o contexto de recuperación económica non se está traducindo nunha mellora da situación das mulleres no mercado de traballo. De feito, lonxe de reducirse, as brechas de xénero no emprego aumentan.

Ás mulleres cústalles máis acceder ao mercado laboral, cando conseguen o fan en peores condicións que os homes, promocionan menos a postos de responsabilidade, reciben salarios máis baixos e seguen asumindo case en solitario as responsabilidades familiares.

As cifras, as estatísticas avalan no seu máis amplo senso a desigualdade que sofren as mulleres galegas. Segundo o informe publicado por UGT-Galicia, a incorporación das mulleres ao mercado laboral, a pesar da recuperación, dista moito da dos homes. A taxa de actividade das mulleres, segundo os datos da EPA de 2018, sitúase 4,15 puntos por debaixo da media estatal e Galicia, tras Asturias, Cantabria, Extremadura e Castela e León, reflicte a menor taxa do Estado.

### **A maior parte das mulleres inactivas o son por dedicarse a labores do fogar**

Sen ter en conta ás persoas retiradas, xubiladas e pensionistas, a maior parte das mulleres inactivas o son por dedicarse a labores do fogar. As mulleres son o 56,5 por cento das persoas inactivas, acadando no caso das persoas inactivas por labores do fogar un 85,8%. Hai 474.100 homes inactivos, fronte a 616.400 mulleres.

En canto á ocupación, esta é inferior ao dos homes en 47.600 persoas, a brecha das taxas de emprego é de 8,1 puntos. Hai 515.000 mulleres ocupadas, fronte a 562.600 homes, a pesar de que en termos poboacionais hai máis mulleres que homes.

### **A brecha do emprego supera os 8 puntos**

Galicia continúa moi afastada dos obxectivos de Europa 2020 que establecen unha taxa do 75%, tanto para homes como para mulleres. Nesta Comunidade a taxa de emprego dos homes é do 50,4% e a das mulleres do 42,3%, cunha brecha de 8,1 puntos.

### **A taxa de paro é dous puntos superior no caso das mulleres**

Onde si rexistran taxas superiores as mulleres é nas de desemprego, nos termos máis negativos do mercado laboral están á cabeza. A taxa de paro no 2018 foi entre as mulleres galegas do 14,4% e entre os homes do 12,4%, unha diferenza de dous puntos.

A forte segregación ocupacional por sexos tamén é unha das características do mercado de traballo en Galicia. O 56,1% da ocupación das mulleres dáse no sector servizos. Seguida esta porcentaxe da que se rexistra na agricultura, gandaría, caza e silvicultura, do 43,2%; na industria, moito menos, 27,3%; pesca e acuicultura, cun 22,9%; e con moita menos intensidade, na construción, o 6,7%.

Así, o sector servizos en Galicia agrupa case as tres cuartas partes da ocupación, o 72% do total. O número de mulleres ocupadas neste sector supera ao dos homes en 103.000.

No emprego público conséntase o maior peso da ocupación feminina, fronte á masculina, 57,7%, e 42,3%, respectivamente. Pola contra, no sector privado segue predominando o emprego masculino, cun 54,3%, fronte ao 45,7% no caso das mulleres.

### **As mulleres tan só ocupan o 31,25% dos postos de dirección e xerencia**

A segregación vertical tamén se pon de manifesto, xa que só o 31,25% dos postos de dirección e xerencia son ocupados por mulleres. Só o 2,33% das mulleres atópanse nesta ocupación. En canto ás empresas do IBEX 35, as mulleres tan só representan o 19,44% nos seus órganos de dirección.

A igual formación, os homes acadan maiores taxas de ocupación

Da análise realizada tamén se deriva que a igual formación os homes acadan maiores taxas de ocupación que as mulleres en todos os niveis formativos. Onde as taxas de ocupación practicamente son iguais é cando se fala de educación superior, con taxas do 73,9% e 73% para as mulleres.

Segundo a poboación ocupada por nivel de formación, si se observa un maior número de mulleres en termos absolutos no caso dos estudos superiores e analfabetismo.

### **Temporalidade e parcialidade teñen rostro de muller**

A temporalidade tamén ten rostro de

muller. Este indicador no 2018 acadou o 27,5% no caso das mulleres, sendo do 25,6% no caso dos homes. Neste senso, resulta rechamante que no caso dos contratos de duración indefinida pero discontinuos son as mulleres as que ocupan unha maior porcentaxe, 7.100 mulleres, fronte a 2.600 homes. Co que isto implica, menores ingresos anuais e consumir paro.

Pero é que a parcialidade tamén ten rostro de muller. Hai 112.700 mulleres, fronte a 33.000 homes, con contrato a tempo parcial. A porcentaxe de mulleres ocupadas con esta modalidade é do 77,4%, fronte ao 22,6% dos homes. E, ademais, das persoas que teñen un contrato a tempo parcial por ter que coidar de menores ou persoas adultas enfermas, incapacitadas ou maiores, ou por ter que atender outras responsabilidades familiares ou persoais, o 95% son mulleres.

Pero é que, detrás da parcialidade, tamén se atopan as dificultades das mulleres para acceder a outro tipo de contrato, xa que das persoas que contestan que teñen esta modalidade de contratación por non atopar un traballo a tempo completo o 76,6% son mulleres.

No ano 2018 houbo 86.400 mulleres no desemprego, fronte a 79.500 homes, con taxas de paro do 14,4% e do 12,4%, respectivamente.

### **O paro de longa duración sófreno máis as mulleres**

Pero é que o paro de longa duración tamén afecta en maior medida ás mulleres, representando o 53%. E o maior número de desempregadas, 30.900 mulleres, levan máis de dous anos no desemprego. Confírmase así que de non conseguir saír do desemprego nos primeiros meses, cronifícase a situación.

As taxas de cobertura por desemprego tamén son menores entre as mulleres, do 49,6% no 2018, fronte ao 59,6% no caso dos homes.

Ademais, do total das persoas que non traballan nin están buscando emprego por ter que coidar de nenos e nenas, persoas adultas enfermas, discapacitadas ou maiores, ou por ter outras responsabilidades familiares ou persoais, o 89,5% son mulleres. Estes datos poñen en evidencia que a asunción das responsabilidades familiares segue a ser case en exclusiva das mulleres.

O desánimo tamén afecta máis ás mulleres, de todas as persoas que indican que non buscan emprego por crer que non o van atopar, 13.400 son mulleres e 8.600 homes. Froito isto das maiores dificultades para atopar emprego e manterse no mer-



cado laboral.

As desigualdade do eido laboral trasládanse ao fogar. As prestacións por maternidade, as reducións de xornada e as excedencias por coidado as solicitan maioritariamente mulleres

A prestación por maternidade segue a desfrutarse de forma case exclusiva polas nais, no 97,8% dos casos. As redución de xornada por coidado seguen a ser solicitadas en moita maior medida tamén por mulleres, o 76,4% do total. E tamén se observa que no 2018 as mulleres solicitaron 1.191 excedencias por coidado familiar, fronte a 181 no caso dos homes. Outro dato máis que certifica que as desigualdade do eido laboral se trasladan tamén aos fogares é que das 144.539 persoas coidadoras de persoas con dependencia rexistradas en Galicia, 90.718 son mulleres.

Por todo isto, UGT-Galicia considera que é urxente e necesario:

Facer efectivo o diálogo social e impulsar a negociación colectiva, incrementar as

políticas activas de emprego, esixir plans de igualdade en todas as empresas ampliando o seu ámbito de aplicación legal a empresas de menos de 250 traballadores/ as, así como a adopción de medidas de acción positiva dirixidas a eliminar a discriminación e a desigualdade no emprego e na protección social.

Aprobar unha lei de igualdade salarial que contribúa de forma eficaz a combater a brecha salarial eliminando a discriminación retributiva entre homes e mulleres

Reforzar e garantir os instrumentos e recursos de vixilancia, control e sanción da Autoridade Laboral para o cumprimento efectivo do principio de igualdade no ámbito laboral.

Adoptar medidas e políticas que garantan a efectiva corresponsabilidade entre mulleres e homes para a repartición equitativa das responsabilidades familiares, que fagan posible a compatibilización do traballo e os coidados sen efectos negativos para as mulleres, como a equiparación do permiso de paternidade ao de maternidade, entre outras.

Avanzar na eliminación das violencias machistas, garantindo o estrito cumprimento das medidas acordadas no Pacto de Estado contra a violencia de xénero e garantir o seu impacto para mellorar a situación destas mulleres.

Poñer en marcha un modelo educativo igualitario e fortalecer os servizos públicos, especialmente en Educación, Sanidade e Servizos Sociais, así como garantir a existencia e viabilidade de infraestruturas públicas para a atención e coidados de calidade, accesibles e adecuados, de nenos e nenas, especialmente menores de 0 a 3 anos e de persoas maiores e/ou en situación de dependencia.

Por todas estas razóns, desde UGT convocamos unha folga xeral de polo menos dúas horas por quenda con cobertura de 24 horas para hoxe, 8 de marzo de 2019, que ten por obxectivo esixir que as políticas de igualdade sexan prioritarias para o Goberno, o recoñecemento pleno e efectivo do dereito á igualdade de todas as mulleres e denunciar calquera vulneración dos seus dereitos.

## HOMENAXES NAS COMARCAS CO GALLO DO DÍA INTERNACIONAL DA MULLER TRABALLADORA

**Redacción.-** Como todos os anos, UGT celebrou nas comarcas os actos conmemorativos deste 8 de Marzo e entregou diversas distincións a varias mulleres próximas ao Sindicato pola súa traxectoria profesional e sindical.

Na Coruña, a homenaxeada foi Sisi Ríos, traballadora da sanidade. En Ferrol, foi Ángeles Villarnovo, de administración autonómica, quen recibiu a distinción. En Santiago foi unha muller do mundo do agro, María Isabel Liñares, a que recibiu o recoñecemento. En Lugo, Marta Díaz, de Administración autonómica. En Ourense, María Josefa Parga, traballadora de Correos. Lola Ramos, traballadora de Clesa, foi a homenaxeada pola súa traxectoria sindical en Pontevedra. Finalmente, en Vigo o recoñecemento recaeu en María del Carmen Álvarez García, do sector do comercio, traballadora de El Corte Inglés.



## NOVA SEMANA DE FOLGA NO SECTOR DE AMBULANCIAS

**Redacción.-** Nova semana de folga no sector do transporte sanitario de toda Galicia en demanda dun convenio digno e unhas condicións laborais dignas para os traballadores de ambulancias.

Lembrar que, de non arranxarse o conflito, a partir do día 20 esta folga converterase en indefinida porque os traballadores do sector precisan, e xa, un convenio que garanta unhas condicións laborais e salariais dignas e non precisan máis ameazas de rebaixas salariais ou merma das súas condicións xa de por si moi axustadas.

Ademais do amplo seguimento da convocatoria de folga, que durará ata o domingo día 10, os traballadores protagonizaron unha serie de mobilizacións ao longo desta semana. O xoves levaron a cabo un encerro nas sedes de Sanidade de varias localidades galegas.



## UN NOVO CONTRATO SOCIAL PARA ABORDAR, CON GARANTÍAS, O FUTURO DO TRABALLO



**Redacción.-** O secretario xeral de UGT, Pepe Álvarez, reclamou “un novo contrato social que faga posible aventurar un futuro con garantías para os cidadáns e cidadás. Un contrato que aborde a xustiza social, o traballo decente, a loita contra a pobreza, a igualdade, o medio ambiente, etc. como proclama a ONU na súa Axenda 2030”.

Pepe Álvarez realizou estas declaracións durante a II Conferencia Nacional Tripartita da Organización Internacional do Traballo (OIT) sobre o futuro do traballo, onde afirmou que “hai retos inmediatos que a sociedade nos esixe abordar para visualizar o que será de verdade o futuro do traballo, como é, por exemplo, as transformacións que estamos a vivir con motivo da era dixital, e que están a xerar novas formas de explotación contra as que temos que loitar”.

“Millóns de traballadores e traballadoras ven o futuro do traballo de maneira incerta e con medo”, considerou. “Hoxe veno como destrución de emprego, perda de dereitos, aumento da pobreza, perda de benestar e falta de repartición da riqueza. Ou desde o presente traballamos para o futuro, ou se continuamos só falando do futuro e non hai presente, o futuro que se nos avexia é ese”.

Por iso, esixiu “converter o futuro en presente. Os cambios que se producen con motivo da revolución dixital teñen unha intensidade 20 veces superior á que tivo a revolución industrial. Hai que pasar da retórica á práctica, repartir a riqueza e o traballo e mellorar os sistemas de formación no noso país. A tecnoloxía ten que estar ao servizo das persoas”.

## UGT GAÑA AS ELECCIÓNS SINDICAIS EN RENFE-ADIF EN GALICIA

**Redacción.-** UGT vén de gañar as eleccións sindicais en Renfe-Adif celebradas en Galicia.

Así, UGT obtivo 18 delegados; CCOO un total de 13; SEMAF, 12; CGT, 11 delegados; SF, 7 representantes; SCF, 5 delegados; e a CIG, un delegado.

Desde FeSMC-UGT agradecemos aos traballadores e traballadoras a súa participación no proceso electoral, especialmente a aqueles que depositaron a súa confianza nas candidaturas de UGT e no noso proxecto. Pola nosa banda, seguiremos traballando para non defraudaros e conseguir os obxectivos que nos fixamos entre todos.

Así mesmo, tamén queremos agradecer ás nosas candidatas e candidatos o esforzo realizado durante a campaña, sen o seu traballo e colaboración este resultado non sería posible.

A partir de xa, desde UGT reiteramos o noso compromiso de loitar polos intereses das traballadoras e traballadores tanto do Grupo RENFE, como de Adif e Adif Alta Velocidade, ante os novos retos que se avexian no futuro próximo do ámbito ferroviario.



## A SENTENZA DO TRIBUNAL SUPREMO REFLECTE DIVISIÓN DE CRITERIOS, É PARCIAL E CUESTIONA A NORMA COMUNITARIA

**Redacción.-** A Sentenza do Tribunal Supremo, do 9 de xaneiro do 2019 ( CA-SACION núm.: 108/2018) aborda o suposto da impugnación dun despedimento colectivo de 64 traballadores dunha contrata por rescisión dun contrato mercantil típico de contrata (call center). Os traballadores fixos adscritos á contrata son extinguidos, na súa relación laboral, a través do despedimento colectivo, cunha indemnización de 20 días (a mínima legal dado que non se chegou a un acordo) e os temporais (110), vinculados a través dun contrato de obra, son extinguidos, en base a que a empresa alega que o obxecto do contrato cumpriuse, cunha indemnización de 12 días por ano de servizos. En definitiva, a empresa non inclúe no despedimento colectivo aos traballadores temporais vinculados por contrato de obra.

Para a representación dos traballadores, o despedimento colectivo debía afectar a todo o persoal adscrito á contrata, xa sexan persoas con contratos fixos ou temporais, dado que a causa ou fundamento para despedir é a mesma: a perda da contrata, non sendo o tipo de contrato un elemento que xustifique por si só o distinto trato dispensado ao persoal. Os fixos puideron negociar durante o período de consultas e

abónaselles unha indemnización de 20 días por ano, mentres que os temporais, sen posibilidade algunha de negociación, abónóuselles o que dispón a Directiva Transitoria DT 8ª do Estatuto dos Traballadores, vulnerándose así a cláusula cuarta da Directiva Europea 1999/70 e a sentenza do Tribunal de Xustiza Europeo ( STJUE) de 14.9.2016, pois todos realizan o mesmo traballo e a perda da contrata é unha causa obxectiva para extinguir os contratos.

O Tribunal, con todo, conclúe que a empresa tan só procedeu a dar unha terminación natural ao contrato de obra que se atopaba ligado á finalización dunha contrata, mentres que no caso do contrato indefinido é necesario o despedimento colectivo do art. 51 ou o obxectivo do art. 52 en función do número de traballadores. Do cal, derivanse consecuencias prácticas importantes como a diferenza indemnizatoria arriba aludida en función da adscrición a un colectivo temporal ou indefinido.

### É importante destacar as seguintes matizacións:

- A decisión do Tribunal refírese unicamente aos contratos temporais vinculados

directamente a esa específica contrata, contratos realizados na modalidade de obra ou servizo determinado, e non a outra modalidade temporal, por exemplo o contrato eventual por circunstancias da produción.

- Existe unha profunda división de opinións no Tribunal Supremo como se manifesta polo voto particular de nada menos que de cinco maxistrados da Sala que, sobre a base da normativa e xurisprudencia comunitaria respecto diso, sosteñen que os traballadores temporais “non poden recibir un trato distinto ao indefinidos en materia de indemnización pola extinción dos seus contratos cando a situación en que se atopan é perfectamente comparable”, estando afectados os dous colectivos de traballadores pola mesma causa de extinción.

Á vista desta sentenza, UGT volve reiterar a urxente necesidade de levar a cabo reformas normativas, en particular no ámbito de contratas e subcontratas. E máis concretamente, o Sindicato defende que se prohiba como causa que xustifique un contrato de obra ou servizo a mera existencia dun contrato civil, mercantil ou administrativo, tal e como veu propondo en todo o proceso de diálogo social.

## PREPARARSE ANTE A AUTOMATIZACIÓN

**Redacción.-** UGT, a Universitat Oberta de Catalunya, Randstad e o observatorio Future for Work Institute presentaron o informe “Os traballadores españois ante a automatización” para saber que opinan e como se enfrontan os traballadores españois ao fenómeno da automatización.

Para iso, elaboraron unha sondaxe na que se constata que só un de cada 5 traballadores está moi preocupado porque as máquinas ou o software poidan facer innecesario o seu traballo ou poñer en risco o seu futuro na súa empresa de aquí a 10 anos. E que, a maior nivel de estudos, máis preparación e traballos máis complexos as persoas tenden a preocuparse menos polo risco de perder o seu traballo ou porque o seu futuro laboral poida verse prexudicado pola automatización.

Outras conclusións deste informe revelan que: • Directores, xerentes e profesionais científicos e intelectuais séntense menos ameazados pola automatización que as persoas que realizan tarefas de apoio administrativo, oficiais, operarios e traballadores dos servizos.

• Por ámbitos funcionais, os profesionais das áreas de administración, contabilidade, finanzas, atención a clientes e usuarios, compras, loxística, calidade e fabricación son os que senten un maior risco de ser desprazados por máquinas ou software.

No outro extremo, os profesionais das áreas de márketing, recursos humanos, legal e dirección xeral son os que se senten menos ameazados.

• As persoas con traballos máis complexos son as que máis tenden a anticiparse e prepararse para os cambios futuros, dunha maneira persoal e creativa. Os traballadores que se preocupan en prepararse para os cambios son os que tenden a opinar que a automatización pode mellorar os seus traballos.

• As persoas con máis antigüidade na empresa teñen menor preocupación por anticiparse e prepararse para os cambios do futuro.

• Os traballadores consideran que a responsabilidade de adaptarse aos cambios co-



respóndelles principalmente a eles mesmos. É dicir, ao interese de cada persoa, á súa vontade de anticiparse e prepararse e tamén depende do grao de complexidade do traballo que desempeñan.

Se comparamos esta enquisa cos diferentes estudos que alertan sobre a destrución de empregos por mor da automatización, é inevitable pensar que: ou ben estes estudos pecan de alarmistas, ou os traballadores españois non o son.

Por outra banda, este informe describe unha panorámica moi polarizada entre aqueles traballadores suficientemente cualificados e que desenvolven tarefas moi difíciles de automatizar, e entre o resto de traballadores, o colectivo maioritario, que agruparía a aquelas cualificacións medias e baixas.