mano a mano

UGT Castilla y León

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE CASTILLA Y LEÓN | PUBLICACIÓN MENSUAL DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA | DICIEMBRE 2015 | NÚMERO 55

A FONDO

PÁGINAS 4 - 8

FOTO: PATRICIA GONZÁLEZ

LOS CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

ACTUALIDAD

PARA UGTCYL HAY QUE GARANTIZAR LOS SERVICIOS BÁSICOS EN LAS ZONAS RURALES

PÁG. 9

ACTUALIDAD

UGTCYL SIGUE TRABAJANDO POR UNA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO

PÁG. 12

ACTUALIDAD

DÍA INTERNACIONAL DEL MIGRANTE: SON MÁS LOS QUE SE VAN

PÁG. 16

PREVENCIÓN

EL GOBIERNO IMPIDE ESTABLECER COEFICIENTES REDUCTORES Y ANTICIPAR LA EDAD DE JUBILACIÓN

PÁG. 19

¡¡Felices
Fiestas!!
Feliz Año Nuevo a todos los que comparten
el deseo de un mundo mejor.
Con las ideas en las que creemos,
con lo que somos y lo que representamos,
TRABAJADORES

BAJA

El Gobierno y su incalificable propuesta para subir el Salario Mínimo Interprofesional un 1% hasta los 655,08 euros mensuales, ¿realmente creen que es un SMI digno?

SUBE

Una vez más, las muestras de solidaridad de las personas para intentar paliar situaciones angustiosas de sus conciudadanos frente a quienes se deshumanizan con los datos macroeconómicos.

EDITORIAL *número 55*

INCERTIDUMBRE Y EXPECTATIVAS

Incertidumbre para despedir 2015 como consecuencia de los resultados electorales del pasado 20 de diciembre. El mapa político que se abre es muy complicado y va a resultar una tarea muy ardua sacar adelante un Gobierno estable en el debate de investidura.

Sin embargo, lo relevante de esta situación es que las formas de gobernar van a cambiar de una manera radical porque la desaparición de la mayoría absoluta hace que la gobernabilidad adquiera un carácter radicalmente distinto del que ha tenido esta legislatura, donde se ha impuesto el ordeno y mando, donde el PP ha gobernado vía Real Decreto Ley con una ausencia absoluta de diálogo.

La política del Gobierno del PP nos ha llevado a una situación muy difícil y complicada, con un alto nivel de paro, con desempleados de muy larga duración y con casi 3 millones de niños y niñas en situación de exclusión y pobreza, lo que supone un riesgo muy alto de que se produzca una fenómeno de transmisión intergeneracional de la pobreza.

Ante el más que demostrado fracaso de la política económica y el deterioro de las condiciones laborales es hora de llevar a cabo otras políticas con las que se estimule el crecimiento y el empleo.

El futuro Gobierno debería llevar a cabo unas políticas impositivas con las que redistribuir la renta, garantizar los servicios públicos y la protección social y reducir las desigualdades que se han generado en la última legislatura. Al mismo tiempo, deberían emprenderse políticas destinadas a la mejora de las rentas de las familias incrementando los salarios.

Evidentemente seguimos reclamando la derogación de la reforma laboral, que solo ha servido para aumentar la precariedad, es necesario controlar las jornadas a tiempo parcial ficticias y perseguir el trabajo irregular en las empresas; sin olvidarnos de la necesidad de mejorar las políticas públicas de empleo y, por supuesto, la dotación de cobertura económica para las personas que carecen de recursos.

La mejora de la calidad de vida de los españoles debe ser el objetivo prioritario del nuevo Gobierno y para ello debe trabajar, para conseguir un modelo productivo más competitivo, el fortalecimiento del Estado de Bienestar, mejorar el sistema educativo y devolver a la sanidad pública su universalidad y calidad, buscar las fórmulas necesarias para asegurar el futuro del sistema público de pensiones, desarrollar los servicios sociales necesarios para las personas dependientes, para quienes se encuentren riesgo de pobreza... En definitiva, gobernar para las personas y no para los mercados.

Y las personas necesitamos trabajar, necesitamos empleos que nos permitan vivir dignamente, cubrir nuestras necesidades básicas y las de nuestras familias. Esa debe de ser una de las prioridades o la prioridad de todo buen gobernante.

Para ello es necesario un cambio del modelo productivo con el que crear empleos de calidad, con derechos, con salarios, dignos, empleos estables que no dependan de la estacionalidad. Hay que dotar a los desempleados de las herramientas necesarias para mejorar sus posibilidades de encontrar empleo. Modernizar los servicios públicos de empleo, que deben ser de calidad, y nunca sustituidos sino apoyados por las agencias privadas de colocación, porque solo así se garantizará la igualdad en el acceso al empleo. Y, evidentemente, fortalecer el sistema de prestaciones por desempleo.

Todo esto pasa por revocar la reforma laboral de 2012, que los trabajadores y trabajadoras recuperemos poder adquisitivo, que los empleados públicos vean incrementadas sus retribuciones y la creación de una prestación de ingresos mínimos para las personas que carecen de empleo y de recursos.

Si realmente quieren un futuro digno para todos los españoles, si quieren que abandonemos la precariedad y dejemos de irnos para buscar un futuro lejos de nuestro país, gobiernen para las personas.

EDITA:
UGT Castilla y León

DIRECCIÓN
Secretaría de Formación y Comunicación UGT Castilla y León
C/ Gamazo 13, 1
47004 Valladolid

COORDINACIÓN Y REDACCIÓN
Carmen Ferradas
983 32 90 73/26
prensa@valladolid.ugt.org

FOTOGRAFÍA
Archivo UGT Castilla y León, Agencia Ical

DEPÓSITO LEGAL:
BU-461-2010

LO MEJOR DEL TWITTER

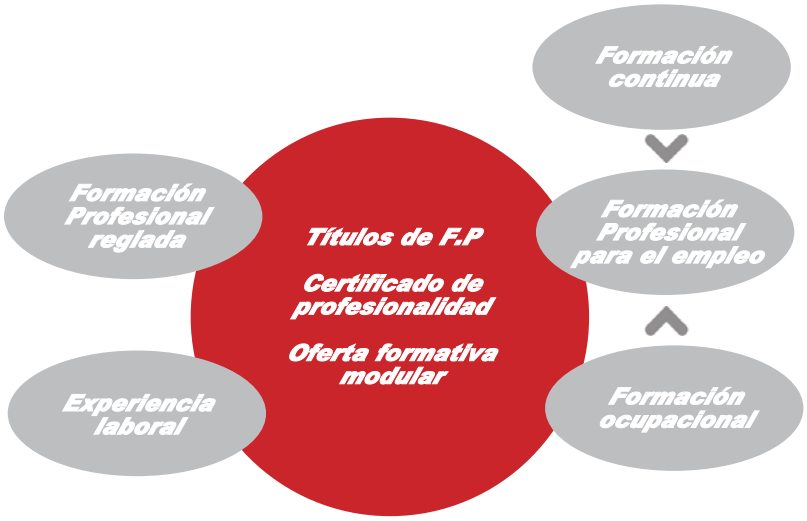
Lucía Abellán @labellanhdez

¿Hasta cuándo se pueden seguir proponiendo rebajas en las cotizaciones sociales? ¿Hasta que el fondo de reserva de las pensiones quede a 0?

LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES

El Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y Formación Profesional aborda la ordenación de un sistema integral de Formación Profesional, cualificaciones y acreditación que responda a las necesidades y demanda de la sociedad y que favorezca a lo largo de toda la vida. Se configura en torno a dos ejes: dispositivos formativos y acreditaciones. El primer eje se refiere a la Formación Profesional Reglada; la Experiencia Laboral, entendida como ámbito formativo, dado que la experiencia forma, y la Formación Profesional para el Empleo, a través de la Formación Continua y la Formación Ocupacional. Respecto a las acreditaciones de esa formación realizada, que supone haber adquirido las competencias necesarias para el ejercicio de una determinada profesión, se concretan en la expedición, por parte de la Administración, de los Títulos de Formación Profesional y los Certificados de Profesionalidad. Los títulos de FP se consiguen cursando las diferentes especialidades de grado medio o superior de la enseñanza reglada en los centros de formación profesional. Para la obtención de Certificados de Profesionalidad se establecen dos vías; por un lado, acreditando la experiencia -para ello, las comunidades autónomas realizan convocatorias con un procedimiento de evaluación de la misma- y, por otro, realizando formación modular asociada a una determinada cualificación y dentro de la modalidad de Formación Profesional para el Empleo que ofertan centros reconocidos para impartirla.

SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES Y FORMACIÓN PROFESIONAL



¿CUÁLES SON LOS PRINCIPIOS BÁSICOS DEL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL?

El acceso, en condiciones de igualdad de todos los ciudadanos, a las diferentes modalidades de la Formación Profesional.

La participación y cooperación de los agentes sociales con los poderes públicos.

La adecuación de la formación y las cualificaciones a los criterios de la Unión Europea.

La participación y cooperación de las diferentes administraciones públicas.

La promoción del desarrollo económico y la adecuación a las diferentes necesidades territoriales del sistema productivo.

El desarrollo personal, el ejercicio del derecho al trabajo, la libre elección de profesión u oficio y la satisfacción de las necesidades del sistema productivo y del empleo a lo largo de toda la vida.

¿QUÉ FINES SE PROPONE EL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL?

Capacitar para la actividad profesional.

Promover una oferta formativa de calidad.

Proporcionar a los interesados información y orientación.

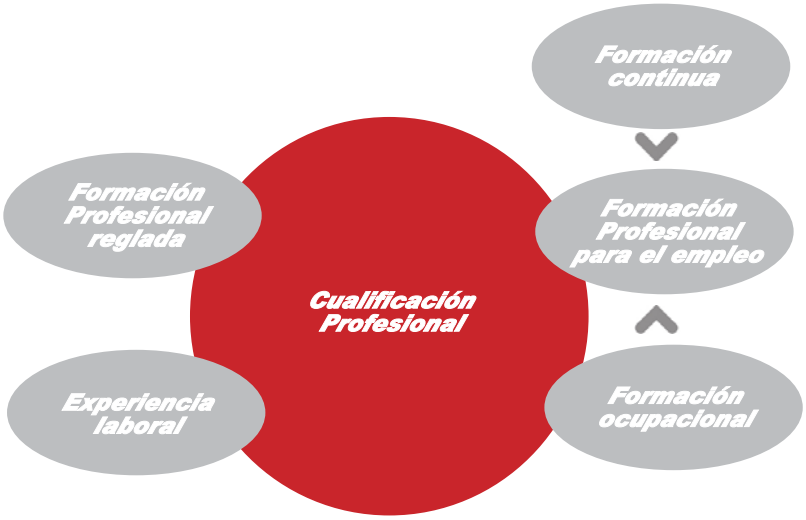
Incorporar a la oferta formativa acciones de formación que capaciten para el desempeño de actividades empresariales y por cuenta propia.

Evaluar y acreditar oficialmente la Cualificación Profesional cualquiera que hubiera sido la forma de su adquisición.

Favorecer la inversión pública y privada en la Cualificación de los trabajadores y la optimización de los recursos dedicados a la Formación Profesional.

¿QUÉ ES UNA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL?

EL CONJUNTO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES CON SIGNIFICACIÓN PARA EL EMPLEO QUE PUEDEN SER ADQUIRIDAS POR FORMACIÓN MODULAR U OTROS TIPOS DE FORMACIÓN Y A TRAVÉS DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL



¿QUÉ FINES SE PROPONE EL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y FORMACIÓN PROFESIONAL?

1. AGRARIA
2. MARITIMO-PESQUERA
3. INDUSTRIAS ALIMENTARIAS
4. QUIMICA
5. IMAGEN PERSONAL
6. SANIDAD
7. SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE
8. FABRICACIÓN MECÁNICA
9. INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO
10. ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA
11. ENERGÍA Y AGUA
12. TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS
13. INDUSTRIAS EXTRACTIVAS
14. EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL
15. VIDRIO Y CERÁMICA
16. MADERA, MUEBLE Y CORCHO
17. TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL
18. ARTES GRÁFICAS
19. IMAGEN Y SONIDO
20. INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES
21. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
22. COMERCIO Y MARKETING
23. SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD
24. HOSTELERIA Y TURISMO
25. ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS
26. ARTES Y ARTESANÍAS

A FONDO / La Certificación Profesional

EL RECONOCIMIENTO OFICIAL DE LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES SON LOS CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD QUE EMITE LA ADMINISTRACIÓN LABORAL, POR EL CUAL ACREDITA LA CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE UNA ACTIVIDAD LABORAL

FORMAS DE OBTENCIÓN

Superación de todos los módulos formativos de la Cualificación Profesional

Acumulación de acreditaciones parciales de las Unidades de Competencia del certificado de profesionalidad

Certificados de Profesionalidad

Evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación

EL CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD

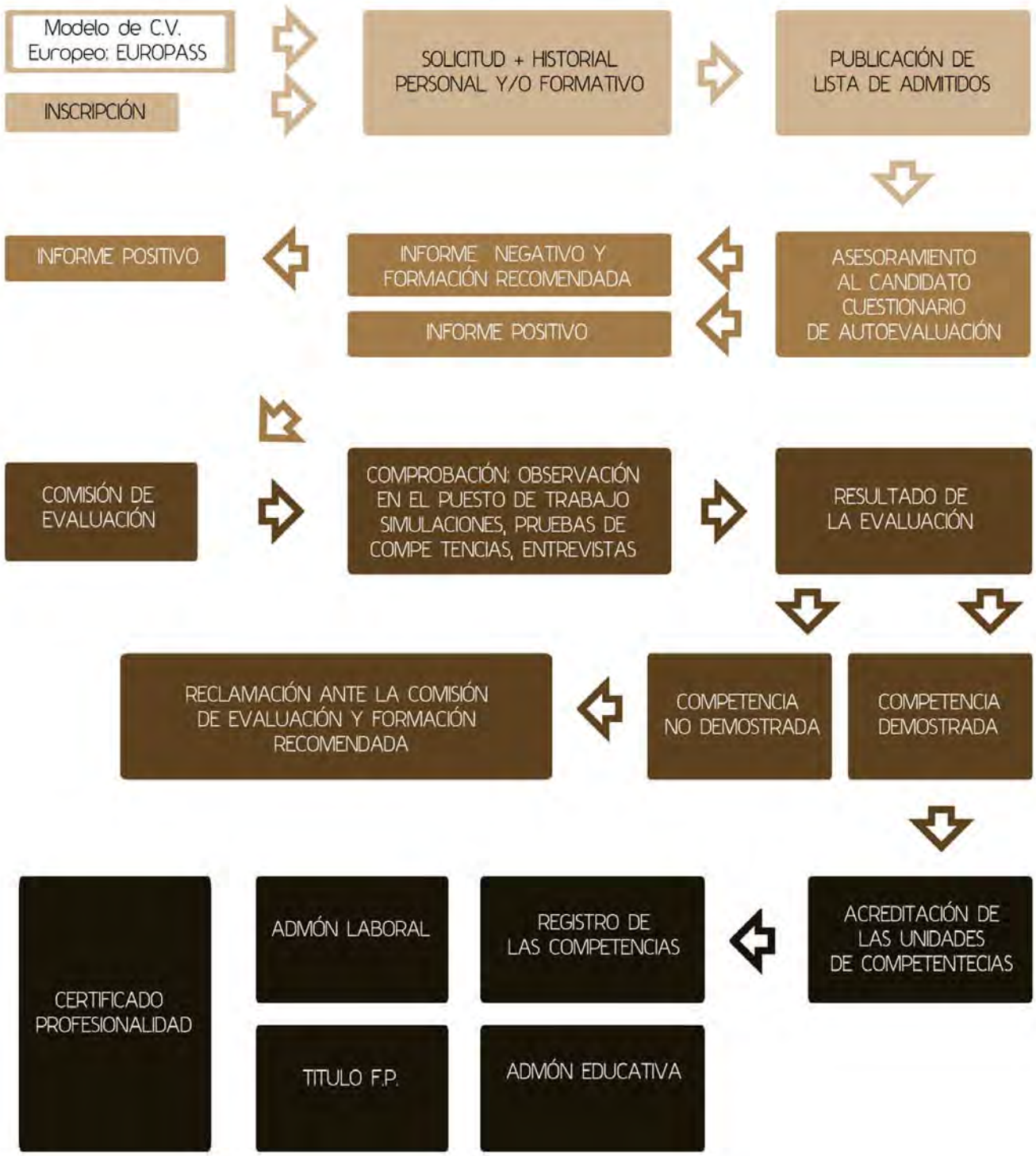
El Certificado de Profesionalidad es el instrumento de acreditación oficial de las Cualificaciones Profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la administración laboral.

Un Certificado de Profesionalidad configura un perfil profesional entendido como conjunto de competencias profesionales identificable en el sistema productivo y reconocido y valorado en el mercado laboral.

Los Certificados de Profesionalidad tendrán carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. Los módulos formativos del Certificado de Profesionalidad serán los del Catálogo Modular de Formación Profesional.

El Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad es el conjunto de los Certificados de Profesionalidad ordenados sectorialmente en las actuales 26 familias profesionales y de acuerdo con los niveles de cualificación.

El Reconocimiento de la Competencia Profesional



BENEFICIOS DEL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES PROFESIONALES (SNCP)

PARA EL TRABAJADOR

Se le reconocen oficialmente las competencias adquiridas mediante su experiencia laboral.

Puede elevar su nivel de cualificación.
Se hacen visibles sus competencias en el mercado laboral.

Puede obtener un Título de Formación Profesional Reglada válido en todo el territorio nacional.

Puede obtener un Certificado de Profesionalidad válido en todo el territorio nacional.

Puede convalidar materias si desease realizar estudios de mayor nivel.

PARA EL EMPRESARIO

Cuenta con trabajadores más preparados.

Tiene mayor facilidad para seleccionar a sus trabajadores.

Puede promocionar a sus trabajadores más eficazmente.

Le resulta más fácil buscar profesionales en el exterior.

LAS CUALIFICACIONES PROFESIONALES

Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional (5/2002, de 19 de junio).

R.D. 1128/2003, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (5 de septiembre).

R.D. 1224/2009 de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (17 de julio).

Carmen Ámez, secretaria general de FSP-UGTCyL, Agustín Prieto, secretario general de UGTCyL y Jesús Goicoechea, secretario general de FETE-UGTCyL.

UGTCYL RECLAMA GARANTÍA PARA LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS BÁSICOS EN LAS ZONAS RURALES

El secretario general de UGTCyL, Agustín Prieto, ha manifestado en rueda de prensa, el pasado 22 de diciembre, en relación con el mapa de las Unidades Básicas de Ordenación y Servicios del Territorio (UBOST), que lo que realmente nos importa "como Sindicato, y con una visión progresista de la sociedad," es que se garantice la prestación de los servicios básicos, que se está llevando a cabo por los ayuntamientos y mancomunidades y por la Junta de Castilla y León, a los 900.000 ciudadanos y ciudadanas que viven en las zonas rurales.

Prieto, que estuvo acompañado por la secretaria general de FSP-UGTCyL, Carmen Ámez, y por el secretario general de FETE-UGTCyL, Jesús Goicoechea, definió el borrador de las UBOST como una réplica de las zonas básicas de salud, carente de cualquier tipo de homogeneidad, ni en la extensión, ni en la población ni en el número de núcleos que engloba cada una de ellas. En este sentido, denunció que de las 176 UBOST diseñadas por el gobierno regional, 103 no tienen ningún tipo de servicio público propio, 28 carecen de centros de salud, 59 no tienen CEAS y 73 carecen de servicios sociales, situación que es muy preocupante.

Manifestó claramente que no debe aprovecharse el nuevo modelo para recortar y/o privatizar servicios públicos porque, desde nuestro punto de vista, añadió, todos los servicios públicos que se están prestando deben de seguir siéndolo tanto en su gestión como en su provisión y, en este sentido, expresó la beligerancia del Sindicato ante cualquier tentación de privatizar los servicios esenciales que se están prestando.

Respuestas dirigidas a las personas, propiciando entornos favorables para que los ciudadanos puedan seguir viviendo en el entorno rural, para lo que hay que seguir propiciando políticas de desarrollo económico y social con las que eliminar los desequilibrios territoriales, muchos y muy graves, que padecemos en Castilla y León. Porque "más allá de la zonificación geográfica" que se lleve a cabo, Prieto destacó que lo realmente nos interesa conocer es el mapa de los servicios públicos esenciales resultante de agrupar a las UBOST.

El máximo dirigente de UGT en Castilla y León añadió que lo que seguimos reivindicando desde el Sindicato es la configuración del mapa de las áreas funcionales estratégicas, áreas con problemas demográficos, económicos y sociales que deben recibir, dentro de un plan plurianual de convergencia, los recursos suficientes para ir eliminando las diferencias existentes en materia de cohesión territorial, económica y social.

En este sentido, reclamó la necesidad de modernizar las infraestructuras, tanto viarias como de telecomunicaciones, como paso necesario para el asentamiento de industrias que, a su vez, puedan crear empleo en las zonas rurales y como consecuencia fijar población en ese entorno.

Prieto consideró que, en la próxima reforma del Estatuto de Autonomía anunciada en el programa electoral del partido que gobierna nuestra comunidad, debe quedar claro el papel de las entidades locales en la prestación de determinados servicios, así como la financiación para prestarlos.

Es una magnífica oportunidad para conseguir, desde el rigor y la seriedad, que todos los ciudadanos y ciudadanas que vivan en los entornos rurales de Castilla y León tengan igualdad de oportunidades en el acceso a los servicios públicos.

Por último, Prieto indicó que cualquier medida que se lleve a cabo deberá contar sí o sí con los trabajadores que actualmente se encuentran prestando servicios es ese entorno. En esta línea abundaron tanto Carmen Ámez como Jesús Goicoechea, secretarios generales de FSP-UGTCyL y FETE-UGTCyL, respectivamente.

Ámez reclamó una ordenación del territorio paralela a la ordenación de servicios y criticó que el borrador de las UBOST sea una réplica de las áreas de salud porque éstas no coinciden con las áreas de educación y servicios sociales ya que responden a otra realidad territorial. Además, puso de manifiesto la situación de intranquilidad e inseguridad en la que se encuentran los trabajadores vinculados a las 238 mancomunidades ante la nueva configuración territorial.

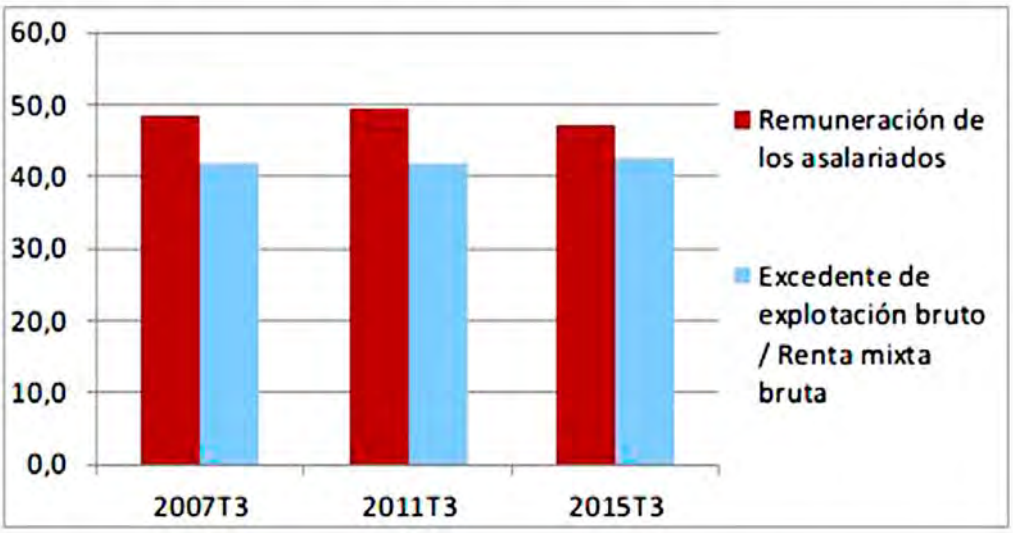
En cuanto la ámbito educativo, Goicoechea indicó la existencia de 73 unidades sin centros educativos, señalando además que en cuanto a la Educación Secundaria se "consagran los desiertos interiores" mientras que los grandes centros urbanos se convierten en sumideros de los servicios básicos. También advirtió que el diseño impulsado por el gobierno regional puede generar, debido a su complejidad, precariedad en las condiciones laborales de los trabajadores que prestan los servicios públicos.

LA DEVALUACIÓN SALARIAL COMPROMETE LA RECUPERACIÓN DE LA DEMANDA INTERNA Y EL EMPLEO

Tasas de variación interanual de los costes laborales y salariales, en %

Fuente: Gabinete Técnico Confederal de UGT, a partir de la ETCL, INE.

El cambio en la distribución de la renta nacional en España. Peso en % del PIB



Fuente: Gabinete Técnico Confederal de UGT a partir de Cuentas Nacionales, INE.

Los datos sobre los costes laborales y salariales del tercer trimestre de 2015 muestran una trayectoria de moderación en la recuperación de los costes salariales a lo largo del año que, de seguir así, comprometería la recuperación de la demanda interna y el empleo en su conjunto.

UGT subraya que mientras la remuneración a los asalariados ha perdido peso en el PIB a lo largo de la recesión, en especial durante la última fase, los beneficios empresariales han continuado creciendo. El Sindicato mantiene que la reforma laboral, los recortes en el gasto público y la dirección errónea de las políticas fiscales y de empleo (basadas en políticas activas de empleo que solo priorizan las bonificaciones a la contratación) han empobrecido año tras año a los trabajadores y al conjunto de la población, retrasando la recuperación de la economía. Por ello, reivindica el importante papel de los salarios (el Salario Mínimo Interprofesional que debería alcanzar los 800 euros en 2017) y del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva en esta nueva fase de expansión.

Los últimos datos publicados por el INE sobre los costes laborales y salariales del tercer trimestre de 2015 señalan que el coste laboral que las empresas pagaron por trabajador ha crecido por tercer trimestre seguido; en esta ocasión, un tímido 0,3% respecto al mismo periodo de 2014. Como media, por cada trabajador, las empresas pagaron 2.456,5 €, solo 6 euros más que en el tercer trimestre de 2014 pero 135 menos que en el trimestre anterior.

Por su parte, el coste salarial ha aumentado interanualmente también por tercera vez, registrando un avance del 0,5%. A cada trabajador, en promedio, las empresas le han pagado 1.809,9 €, 132 euros menos que en el segundo trimestre, y solo algo más de 9 por encima que un año antes.

En términos desestacionalizados, el coste labo-

ral aumenta un 0,4% mientras el salarial lo hace un 0,7%.

Ambos indicadores reducen en una décima su crecimiento respecto al segundo trimestre, mostrando una moderación en la recuperación de los costes salariales a lo largo de 2015. Una trayectoria que, de seguir, comprometería la recuperación de la demanda interna y del empleo en su conjunto.

Profundizando en el desglose de los costes laborales, hay que llamar la atención sobre algunos aspectos. Los costes salariales no ordinarios son los que han mostrado un incremento interanual algo más elevado: un 3,5% los asociados a pagos extraordinarios y un 5,5% a pagos atrasados. Una cifra acorde, en el segundo caso, con la recuperación de las cantidades recortadas en materia de pagas extras (especialmente en el sector público) en la etapa anterior y, en el primero, con el cobro de pagas extraordinarias al inicio del trimestre de verano. No obstante, el coste salarial ordinario solo crece un 0,2% anual.

En cuanto a los costes laborales no salariales destaca el descenso de los costes ligados al pago de las indemnizaciones por despido (-20%), el coste por desempleo parcial (-34,6%) y por otras prestaciones sociales directas (-14,9%), consecuencia del freno en la destrucción de empleos.

Los costes por cotizaciones obligatorias aumentan de manera moderada un 1%, y, en cambio, se produce un fuerte ascenso de los ingresos recibidos por las empresas vía subvenciones y bonificaciones de la Seguridad Social, debido a las diferentes medidas puestas en marcha por el Gobierno del PP en materia de contratación.

Los anteriores datos se relacionan estrechamente con las cifras mostradas en las cuentas nacionales sobre la distribución de la renta en España. El análisis de los indicadores principales de la renta así lo constatan: mientras la remuneración a los asalariados ha perdido peso en el PIB a lo largo de la recesión, en especial durante la última fase, a partir de la reforma laboral de 2012 el excedente bruto de explotación ha continuado creciendo y sumando peso.

Una de las consecuencias de esta pérdida en la remuneración del trabajo es un deterioro de la renta per cápita en nuestro país. España se encuentra por debajo de la media de renta por habitante de todo el conjunto de la Unión Europea de los 28 países (93 puntos sobre 100 de la UE28). Ha ido perdiendo posiciones a lo largo de la crisis y en 2014 se distanciaba 9 puntos del valor logrado en 2008 y 14 puntos de la renta de la Zona Euro. Una brecha que sigue en aumento.

Como media en 2014, los hogares en España obtuvieron una renta de 26.154 euros. La renta ha caído respecto a años previos, siguiendo la tendencia de descenso de esta variable durante la etapa de recesión. Desde 2009, los hogares han perdido un 13 por ciento de su renta.

Asimismo, el 29,2 por ciento de la población se encuentra en riesgo de pobreza y exclusión social, casi 5 puntos por encima respecto a 2009 (24,7 por ciento de la población). El porcentaje es notablemente más elevado que en el conjunto de la UE28 y, al contrario de la evolución favorable de otros países, toma una senda de continuado ascenso.

Con estos datos, para UGT es más que evidente que la reforma laboral, junto a los extremos recortes en el gasto público y la dirección errónea de las políticas fiscales y de empleo (basadas en políticas activas de empleo que solo priorizan las bonificaciones a la contratación), han empobrecido año tras año a los trabajadores y al conjunto de la población, retrasando la recuperación de la economía.

Actualmente, entrando en la senda de una recuperación de la economía impulsada por factores externos, será necesario reorientar las políticas económicas -europeas y nacionales- con medidas expansivas que impulsen la demanda agregada, y se centren en la redistribución de la renta.

Desde UGT reivindicamos el importante papel que juegan los salarios en este sentido.

El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, firmado por los interlocutores sociales en junio de 2015, para el periodo 2015 a 2017, tiene como fin ir recuperando la capacidad adquisitiva perdida por los salarios durante la etapa de recesión. En esta nueva fase de expansión, los salarios deben ganar poder de compra.

Asimismo, desde UGT consideramos ineludible, en el contexto económico actual, la subida del SMI; en concreto proponemos un aumento del 11% para 2016 con el fin de llegar a los 720 euros, y otro 11% en 2017 hasta los 800 euros, tal y como hemos manifestado, junto a CCOO, en un escrito enviado a la ministra de Empleo y Seguridad Social el pasado mes de noviembre.

Desglose de los costes laborales y salariales, 2014 y 2015, tercer trimestre

en euros	2014T3	2015T3	Var. Anual (%)
Coste laboral total	2.450,10	2.456,46	0,3
Coste salarial total	1.800,46	1.809,88	0,5
Coste salarial ordinario	1.640,82	1.644,15	0,2
Coste salarial pagos extraordinarios	137,62	142,5	3,5
Coste salarial pagos atrasados	22,01	23,23	5,5
Otros costes (detallados a continuación)	649,64	646,58	-0,5
Coste por percepciones no salariales	74,38	68,93	-7,3
Coste por despido	24,19	19,35	-20
Coste por I.T.	10,32	10,68	3,5
Coste por desempleo parcial	'0,26	0,17	-34,6
Coste por prestaciones directas	6,45	5,49	-14,9
Coste por otras percepciones salariales	33,16	33,24	0,2
Coste por cotizaciones obligatorias	585,61	591,18	1
Coste por contingencias comunes	424,7	428,76	1
Coste por desempleo, Fogasa y F. Profesional	118,16	119,08	0,8
Coste por otras cotizaciones sociales obligatorias	42,75	43,34	1,4
Subvenciones y bonificaciónes de la S. Social	10,35	13,54	30,8

Prieto, secretario general de UGTCyL, y Alicia García, consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, inauguran la jornada sobre igualdad de género y empleo del Sindicato.

LA CORRESPONSABILIDAD DE SEXOS = CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Bajo este título, el Sindicato organizó una jornada de análisis para ahondar en las acciones que se realizan desde UGTCyL y concienciar sobre la importancia que tiene la lucha sindical en materia de igualdad.

El secretario general de UGT Castilla y León, Agustín Prieto, inauguraba, el pasado 4 de diciembre, junto a la consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, Alicia García, la jornada "Igualdad de género en el empleo" que fue organizada por el Sindicato.

Durante la inauguración, el máximo responsable de UGTCyL señaló que aún queda mucho por hacer para conseguir una igualdad real entre hombres y mujeres. En este sentido, se refirió a toda una serie de actividades que en materia de igualdad desarrolla nuestro Sindicato para concienciar a nuestros delegados sobre la importancia que tiene nuestra lucha en materia de igualdad, actividades que no quedan circunscritas a la conmemoración del 8 de marzo sino que tienen lugar a lo largo de todo el año.

Se refirió a la corresponsabilidad compartida de las administraciones, de los hombres, mujeres, de la sociedad en su conjunto, al mismo tiempo que señaló la importancia que tiene todo lo que ocurre en el mundo laboral, ámbito en el que en materia de igualdad tiene una importancia capital el convenio colectivo.

Para Prieto, el convenio colectivo debe ser el instrumento con el que eliminar la desigualdad mediante la incorporación de cláusulas que pongan remedio no solo a las diferencias salariales, las mujeres cobran de media un 25% menos lo que se traduce después en unas pensiones que son un 40% inferiores, sino también a la parcialidad, temporalidad y a las dificultades de promoción profesional que padecen las mujeres en el mundo laboral.

Porque es un hecho constatado el altísimo porcentaje de temporalidad y parcialidad, añadió, al tiempo que se refirió a que en materia de conciliación son las mujeres prácticamente las únicas que concilian: "Es muy raro ver a hombres que ejerzan ese derecho", lo que supone una seria dificultad para promocionarse en su carrera profesional.

De ahí la necesidad de incluir los planes de igualdad en los convenios colectivos como clave fundamental para su cumplimiento más allá del número de trabajadores y trabajadoras de las empresas, en referencia a que dichos planes son obligatorios en las empresas de más de 200 trabajadores.

El máximo responsable de UGT en Castilla y León terminó señalando que "en una situación en la que no hay igualdad tiene que existir la discriminación positiva". Igualmente, Agustín Prieto hizo un llamamiento a la corresponsabilidad de las administraciones, de las empresas, del conjunto de la sociedad y, por supuesto, de los sindicatos, porque UGT lleva luchando desde su fundación por la igualdad y lo sigue haciendo también a día de hoy.

La jornada consistió en un panel de debate entre diferentes participantes, con puntos de vista sociales, sindicales y políticos desde diversas vertientes y fue clausurada por la secretaria de Igualdad y Juventud de UGT Castilla y León, Nuria González.

ELIMINAR EL PAGO DEL IRPF DURANTE EL PRIMER AÑO A LOS PARADOS NO SOLUCIONA EL PROBLEMA DEL EMPLEO

UGT considera que esta medida no supone una solución de fondo al problema del empleo y que es determinante incorporar mecanismos para distribuir de una manera más justa la riqueza.

El secretario general de UGT, Cándido Méndez, afirmó que la propuesta de Rajoy, de eliminar el pago del IRPF durante el primer año a los parados que encuentren un empleo y a las personas que decidan seguir trabajando una vez cumplida la edad de jubilación, en el mejor de los casos, puede ser una medida paliativa pero en ningún caso supondrá una solución de fondo al problema del empleo.

Además, las fórmulas de incentivación, bonificación y subvenciones para el empleo no dan resultados, "no son una garantía para que más trabajadores y trabajadoras de nuestro país encuentren un puesto de trabajo".

Para Méndez, la situación actual exige, a nivel europeo, un plan de inversiones para relanzar la economía y, a nivel nacional, unas políticas diferentes que faciliten la recuperación de los salarios, la actividad económica y mejoren la innovación de las empresas, "eso es lo que de verdad tirará del empleo y del empleo de calidad".

Méndez advirtió que ahondar en el mismo modelo de crecimiento económico, que no tiene ninguna garantía redistributiva, supondrá un nuevo aumento de la desigualdad y la pobreza.

Rcordó que, mientras los bancos vuelven a estar saneados y las empresas del Ibex incrementan sus beneficios, hay 2.150.000 parados, de muy larga duración, más de 2.900.000 niños y niñas viven en riesgo de exclusión y de pobreza y la brecha de género ha retrocedido 13 años, a niveles de 2002. "No hay ningún motivo para la satisfacción"; es preciso corregir esta situación.

La "clave de bóveda" es luchar contra el paro, los bajos salarios y las desigualdades e incorporar mecanismos para redistribuir de una manera más justa la riqueza: a través de la negociación colectiva, de la mejora de los servicios públicos y de una política fiscal que no se base en los regalos fiscales y en rebajas de impuestos".

Incidir en medidas como la rebaja de cotizaciones sociales (que compromete la estabilidad financiera de la Seguridad Social) o determinadas propuestas en relación con el IRPF (se estima en 13.000 millones de euros la suma de la desviación del déficit de este año 2015 más el año 2016), es incidir en políticas que asientan un modelo de crecimiento económico que va a aumentar las desigualdades, injustas y bastante irresponsables.

> BUENAS PRÁCTICAS: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE UN CONSUMO. >

DICIEMBRE

Ante un problema de consumo de sustancia:

· El acercamiento a un compañero con este problema es prevención, con el objetivo de que esta persona no se deteriore más.

· Comprender que es muy difícil que acepte que tiene un problema, y si lo acepta, considerá muy complicado que se resuelva, por lo que lo oculta.

· Las competencias del delegado/a frente a un proceso de consumo problemático de alcohol:
· Facilitar la aceptación de su problema.
· Hacer ver que el problema tiene solución.
· Tener recursos y aplicar soluciones.
· Contar con nuestro apoyo en las decisiones que vaya tomando.
· Sus derechos estarán protegidos.
· Estará plenamente informado de nuestra actuación y que cualquier decisión que se tome tendrá que contar previamente con su consentimiento.
· Será altamente confidencial.

Las pautas para una intervención adecuada en el ámbito laboral:

Expresar empatía
· Ponerse en el lugar del otro.
· Escuchar (sin juzgar ni opinar) las explicaciones que tiene que aportar.
· Aceptar que tiene sentimientos y emociones opuestas.

Desarrollar discrepancia
· No es llevarle la contraria.
· Aclarar su situación real en la empresa y las consecuencias que tendrá si sigue actuando de la misma manera.
· Tras la explicación del compañero/a, hacer ver la discrepancia entre su conducta actual y la consecución de las metas profesionales.

Evitar enfrentamiento
· No discutir.
· No enfrentar posturas con descalificativos.
· No etiquetar.
· No juzgar.
· No atacar verbalmente.

Manejar la resistencia
· Ofrecer diversas posibilidades para la resolución del problema.
· No imponer solución.
· Comprender que ofrezca resistencia.

Apoyar la autoeficacia
· Si valora la posibilidad de cambio, apoyarle, reforzarle porque se lo está planteando.
· La opinión que elija, reforzarle porque es su decisión y la apuesta al cambio.
· Y ese cambio es positivo.

LOS VERDADEROS PROBLEMAS DE ESPAÑA: POBREZA, DESIGUALDAD Y MODELO PRODUCTIVO

UGT considera que la competitividad y la redistribución de la renta no son incompatibles y que España tiene un grave problema de rentas: salarios de miseria, intercambios de empleos decentes por precarios y un sistema fiscal injusto.

UGT considera que negar el problema de la distribución y redistribución de la renta con el enorme aumento de la desigualdad que se ha producido en nuestro país gracias a las políticas de recortes refleja una falta de consideración hacia la ciudadanía.

El Sindicato recuerda que como consecuencia de la reforma laboral se ha producido una profunda devaluación salarial con un descenso de los salarios reales de 2011 a 2014 de 4,2 puntos porcentuales y una caída de la renta media de los hogares entre estos mismos años de un 7,3% -situando la población en riesgo de pobreza en el 29,2%-.

La competitividad y la redistribución de la renta no son incompatibles y España lo que tiene es un gravísimo problema de rentas que se produce en la distribución primaria, con salarios de miseria en el acceso al mercado de trabajo y con el intercambio de empleos decentes por precariedad, y que se desarrolla en la redistribución, con un sistema fiscal injusto, que renuncia a perseguir las grandes bolsas de fraude, aprueba amnistías fiscales y cuyas modificaciones en esta legislatura no han hecho más que acentuar las diferencias.

En plena campaña electoral, y como defensa de la política practicada por el Gobierno, y que ha llevado a nuestro país a un incremento de la desigualdad sorprendente, el director de la Oficina Económica de la Presidencia del Gobierno ha descubierto la competitividad a ratos de nuestra economía, que se refleja en el déficit de la balanza de pagos, y ha manifestado que la redistribución de la renta y la riqueza no es la prioridad.

En primer lugar, la competitividad y la redistribución de la renta no son incompatibles, ni van una detrás de otra. De hecho, los países más competitivos suelen ser también los más igualitarios.

Negar el problema de la distribución y redistribución de la renta, con el enorme aumento de la desigualdad que se ha producido en nuestro país gracias a las políticas gubernamentales dirigidas a ampliar los efectos derivados de la crisis en este sentido, refleja una gran falta de consideración hacia la ciudadanía. Y contraponerlo a un problema de competitividad supone no tener claro el concepto.

Desde el inicio de la crisis, que ha sido internacional, aunque el Gobierno se crea otra cosa, los países desarrollados han pasado por diversas fases del ciclo económico. En Europa, y concretamente en España, tras una tímida recuperación en 2010 y principios de 2011, fruto de las políticas expansivas aplicadas en los dos ejercicios anteriores, se produjo una recaída que provocó caídas del PIB durante diez trimestres seguidos. Es la constatación del fracaso de las políticas de austeridad extrema.

El PIB señala una mejora de la actividad, que a España llega tarde, comparada con los países de nuestro entorno, y queda marcada por el daño irreparable sufrido por el mercado de trabajo, en términos de precariedad, empleo y desprotección; por la extensión de las desigualdades, y la vuelta a un modelo productivo cortoplacista, basado en actividades de escaso valor añadido, que no será capaz de competir en el entorno internacional.

La ganancia de competitividad registrada en Europa ha sido debida a la evolución del euro frente al dólar y la caída de los precios del petróleo, que junto a la política expansiva del Banco Central Europeo, han permitido un respiro a las economías europeas. Es decir, a factores externos no controlables por la política nacional. Además, aunque ha vuelto el crecimiento, la crisis sigue presente de manera muy intensa.

El problema más grave de España es el desempleo y el crecimiento no está dando lugar a una mejora suficiente del volumen de empleo, sino a un cambio de empleos decentes por empleos precarios, con un incremento del tiempo parcial no voluntario y de los trabajadores en situación de pobreza. Hay menos empleo que al principio de la legislatura y las condiciones del poco que hay son mucho peores.

Se ha producido una profunda devaluación salarial como resultado de la reforma laboral de 2012, con un descenso de los salarios reales de 2011 a 2014 de 4,2 puntos porcentuales, aunque el director de la Oficina Económica de la Presidencia afirme que no descienden, sino que crecen menos, como ya hizo en su momento el señor Montoro.

Pero claro, también es parte del mismo Gobierno que afirma que la factura eléctrica ha bajado. Lo cierto es que la renta media de los hogares ha caído entre 2011 y 2014 un 7,3%; y la población en riesgo de pobreza alcanza el 29,2%, 2,5 puntos más que en 2011.

Esta devaluación salarial no se ha reflejado en un incremento de la competitividad, sino que ha supuesto un trasvase de rentas de los trabajadores a las empresas.

En definitiva, España tiene un gravísimo problema de rentas, que se produce en la distribución primaria, con salarios de miseria en el acceso al mercado de trabajo y con intercambio de empleos decentes por precariedad, y que se produce en la redistribución, con un sistema fiscal injusto, tanto de partida como en la renuncia a perseguir las grandes bolsas de fraude y en la aprobación insensata de amnistías fiscales, y cuya reforma por este Gobierno no ha hecho más que acentuar las diferencias de trato entre las distintas fuentes en los impuestos directos y reducir la carga a los más ricos, y a través de un gasto público que se ha visto sensiblemente recortado en prestaciones por desempleo, que ha reducido hasta el ridículo los incrementos de las pensiones, gastándose en paralelo el Fondo de Reserva mientras se bonifican sin sentido las cotizaciones sociales, y que mantiene injustamente congelados el salario mínimo y el IPREM.

Para el señor Nadal, además, la próxima legislatura deberá rebajar cotizaciones, más, que junto con la promesa electoral del señor Rajoy de eliminar el IRPF para algunos contribuyentes, curiosamente no los peor tratados, dará al traste con los ingresos necesarios para sostener el estado de bienestar, y defiende tres reformas prioritarias, una de ellas, la formación y la educación, lo que supone reconocer la incapacidad de la LOMCE para mejorar nuestro sistema educativo.

Pero además, es que el señor Nadal se queja de que cuando gobiernan otros les ningunean y no tienen ningún peso en la toma de decisiones.

Esto lo afirma el Gobierno que impuso la reforma laboral, cargándose un acuerdo bipartito de dos semanas antes; el que ha impuesto sus políticas con la técnica del rodillo y no solo las económicas; y que deja tras su paso la peor situación económica posible: un crecimiento débil, comprometido por la evolución de los precios y que no tiene reflejo adecuado en el empleo; un estado de bienestar recortado, que no atiende las necesidades de las personas, una protección social mermada, que ha dado lugar al mayor incremento de las desigualdades, un déficit público que en ningún ejercicio ha sido capaz de alcanzar los objetivos propuestos, una deuda enorme, que lastra nuestra economía y, como corolario, un presupuesto cuestionado por todo el mundo, que marca la política que tiene que hacer el próximo gobierno.

Y junto a ello, una estructura productiva que tiene cada vez menor peso de la industria, mientras nos venden el intenso crecimiento del turismo, sin tener en cuenta los efectos de la situación geopolítica y la evolución del euro sobre este crecimiento. Es decir, una estructura productiva cada vez menos competitiva.

Las previsiones indican que España necesitará 80.000 nuevos profesionales en TIC desde ahora hasta 2016.

LA COMISIÓN EUROPEA CONFIRMA LA NECESIDAD DE ACOMETER EL PLAN DE INCLUSIÓN DIGITAL PROPUESTO POR UGT

España se sitúa a la cola de los países europeos en el uso de internet entre los parados y las carencias de formación en nuevas tecnologías en las empresas españolas alcanzan a un 77% de las compañías. Los datos contrastan con las estimaciones de analistas expertos, que indican que a medio plazo el 90% de los puestos de trabajo requerirán conocimientos en TIC.

Europa, pero especialmente España, sufren un importante retraso en la adopción de las nuevas tecnologías entre sus trabajadores y su ciudadanía. Como consecuencia, la Comisión Europea, a través de su comisario de Sociedad y Economía Digital, Günther Oettinger, ha hecho un llamamiento a los estados miembros para cerrar la brecha digital que persiste en la Unión.

Los argumentos expuestos por la Comisión Europea coinciden plenamente con el diagnóstico realizado por la Unión General de Trabajadores sobre el estado de la brecha digital en España , un factor de exclusión social y laboral que está expulsando a muchos trabajadores del mercado laboral.

Así, los trabajadores inactivos que nunca usan internet triplican a aquellos con empleo, mientras que los desempleados fuera de internet doblan a aquellos que poseen un puesto de trabajo, lo cual coloca a España en la parte inferior de los países de la Unión Europea en el uso de internet entre los parados.

Las carencias de formación en las empresas españolas alcanzan a un 77% de las compañías, que no ofrecen cursos de reciclaje en nuevas tecnologías, cuando según estiman todos los analistas, el mercado laboral requerirá a medio plazo que el 90% de los puestos de trabajo tengan conocimientos y habilidades en TIC.

> UGT exige a gobiernos, reguladores y legisladores que alcancen un pacto nacional para erradicar la brecha digital, una lacra social y laboral que expulsa a muchos trabajadores del mercado

De hecho, aun a pesar de que las previsiones apuntan a que España necesitará del orden de 80.000 nuevos profesionales en TIC de aquí a 2020, desde 2006 se han destruido en España 50.000 empleos en el sector TIC , mientras que en el sector de las telecos se han eliminado 21.500 empleos de alto valor y especialización .

En la misma línea, desde 2007, se han destruido el 20% de los puestos de trabajo en sectores de alta y media tecnología.

UGT ha propuesto un Plan Nacional de Inclusión Tecnológica, que contempla una línea de actuación sobre Políticas Activas de Empleo, centrada en la realización de cursos de formación para la capacitación TIC para trabajadores/as para personas en situación de desempleo, así como proporcionar incentivos o subvenciones directas a las empresas para la impartición de formación en nuevas tecnologías a sus empleados en horario laboral.

Ambas propuestas son perfectamente coherentes con el proyecto europeo para la conformación de Coaliciones por el Empleo Digital, iniciativa ya solicitada en España por los interlocutores sociales en marzo de 2015 al Ministerio de Industria, en el marco de la Mesa de Agenda Digital creada con ocasión de la negociación de los Acuerdos de Negociación Colectiva.

Sin embargo, y aún a pesar de este llamamiento unánime por parte de los interlocutores sociales, el Gobierno ha hecho caso omiso a esta reclamación, convirtiendo a España en uno de los pocos países europeos que no se han dotado de esta herramienta.

La Unión General de Trabajadores exige a gobiernos, reguladores y legisladores que afronten esta problemática de forma urgente.

En este sentido, desde el Sindicato se considera que es ineludible alcanzar un pacto nacional que erradique la brecha digital en nuestro país, que elimine esta lacra social y laboral, con el objetivo de permitir conformar entre todos un crecimiento económico y social equitativo, sostenible y justo.

DÍA INTERNACIONAL DEL MIGRANTE: SON MÁS LOS QUE SE VAN QUE LOS QUE LLEGAN

España sigue siendo un país de inmigración en el que es significativa la diferencia entre quienes llegan a trabajar y quienes lo hacen tras jubilarse en sus países de origen. /PATRICIA GONZÁLEZ

La Unión General de Trabajadores recuerda que España sigue siendo un país de inmigración, pese a que el saldo en los últimos años sea negativo, ya que siguen emigrando más personas que las que llegan a España.

Esta es una de las conclusiones del informe elaborado por la Unión General de Trabajadores con motivo de la celebración, el pasado 18 de diciembre, del Día Internacional del Migrante, sobre la evolución de la población, los movimientos migratorios y la situación sociolaboral de los migrantes.

Es inevitable poner en relación los datos de la situación económica y la pobreza de, especialmente, la población de nacionalidad extranjera, con el hecho de que haya sido ésta la que ha emigrado, retornando a sus países de origen o probando suerte en otros distintos.

Si bien es cierto que en el año 2014 han emigrado menos personas que en el 2013, quizás nos encontremos en estos momentos en una situación en la que ésta ya no sea una opción posible para parte de la población.

Nos debería preocupar que el volumen de la población total actual sea similar al que tenía España en el año 2009, cuando ya la situación de crisis económica y social era evidente, y que entre 2009 y 2014 la población activa ocupada haya descendido en un 9´2%, un descenso en el que, obviamente, también ha tenido que ver el saldo migratorio negativo.

Que la tasa de paro haya aumentado en más de seis puntos y medio puede ser un indicador de que solo se estén quedando aquellas personas que de una manera u otra tienen empleo, aunque sea con salarios, en el caso de la población de nacionalidad extranjera, un 30% inferior a los de la nacionalidad española.

Por otra parte, y aunque en este caso los datos se refieren al año 2013, la caída de la renta anual media por persona desde el año 2009 (en más de 1.113 euros en el caso de la población de nacionalidad española) y que la tasa de pobreza en la población de nacionalidad no comunitaria alcance el 55´4% explican, al igual que lo anterior, no solo movimientos migratorios de huida sino también que haya otras personas que ni siquiera estén en disposición económica de huir a ninguna parte.

Es preciso también ser rigurosos cuando se habla de las personas que han emigrado desde España desde el inicio de la crisis. No basta un sumatorio de las emigraciones al exterior, de nacionalidad española o extranjera. Hay que tener en cuenta que existen movimientos de ida y vuelta y que, dentro del flujo de llegadas que recibe España, aumentan las personas de nacionalidad española.

En algunos casos, por su edad y por el país del que proceden, quizás sean consecuencias de proyectos migratorios de búsqueda de empleo que han fracasado. Por otra parte, no podemos olvidar que la nacionalidad española supuso en 2014 únicamente el 20% de la emigración total y que el 54% de la emigración española lo suponían las personas entre 0 y 19 años y de más de 40. Ni tantos ni tan jóvenes, ni solo por motivos laborales.

Seguimos siendo un país de inmigración, y es en este flujo donde es más evidente la diferencia de quienes vienen a trabajar, buscando mejores condiciones de vida (Rumanía y Marruecos), y quienes vienen a España retirarse tras jubilarse en sus países de origen (Alemania y Reino Unido).

En el caso de los nacionales de la Unión Europea muestra claramente las diferencias económicas y sociales entre los estados miembros, una asignatura pendiente de la Europa social: rumanos y búlgaros vienen a trabajar; alemanes y nacionales del Reino Unido, a jubilarse.

Conclusiones del informe elaborado por UGT

· La población española en el año 2015 es inferior a la que tenía este país en el año 2009. La población extranjera ha pasado de suponer el 12% del total en 2009 al 10´1% en 2015.

· Entre el año 2009 y 2014, la población activa extranjera no comunitaria ha descendido un 28´7%, mientras que la española ha aumentado un 2´1%. El dato más relevante es la diferencia aún más notable en la población ocupada por nacionalidad; la española ha descendido en un 6´4%, la nacional de la Unión Europea el 8% y la población ocupada nacional de países no comunitarios ha descendido un 36´2%. El 76´9% de la población activa española en 2014 estaba ocupada, frente al 70´3% de los nacionales de la Unión Europea y el 62´6% de la población activa no comunitaria.

· En contra del tópico más extendido, es la población nacional de la Unión Europea la que en los últimos años ha ganado peso en el conjunto de la población.

· España es un país de emigración y de inmigración. En el año 2014 llegaron 305.454 personas, el 13´4% de ellas de nacionalidad española y emigraron 400.430, el 20% (80.441 personas) de nacionalidad española, de las que solo 51.267 habían nacido en España.

· Entre las personas españolas que llegan tenemos retorno de personas mayores de nacionalidad española que quieren pasar en España los años de su jubilación, pero también de personas de nacionalidad española de menor edad que, en el caso de Alemania y Reino Unido especialmente, puede indicar proyectos migratorios para buscar empleo que fracasaron o no cumplieron las expectativas y se ven obligados a retornar.

· De la emigración española al exterior, además del retorno a los países de origen de personas que han adquirido la nacionalidad en España, hay que señalar que es una salida de personas de todas las edades y no es por tanto, una migración que tenga su causa totalmente en la búsqueda de empleo en otros países ni que únicamente emigren personas jóvenes.

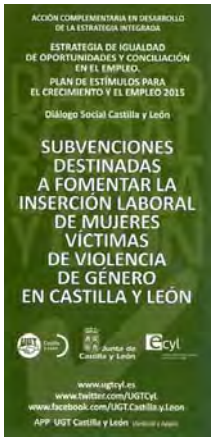
· En el año 2014 las personas de nacionalidad extranjera perciben un salario un 28´1% inferior al percibido por la población de nacionalidad española.

· Esta diferencia tiene repercusiones en la renta media anual por persona que ha bajado para toda la población entre los años 2009 y 2013. En el caso de la nacionalidad extranjera no nacional de la Unión Europea ha bajado de los 6.730 euros en 2009 a 5.720 en 2013. La tasa de pobreza ha aumentado para toda la población, llegando al 55´4% la población no nacional de la Unión Europea que se encuentra bajo el umbral de la pobreza.

ACTUALIDAD/ ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO

ACCIÓN COMPLEMENTARIA EN DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA INTEGRADA

PLAN REGIONAL DE EMPLEO. DIÁLOGO SOCIAL CASTILLA Y LEÓN



PARA MÁS INFORMACIÓN ACUDE A TU SINDICATO

UGT ÁVILA
C/ Isaac Peral, 18
05001 ÁVILA
Tel. 920 225 650
Fax 920 251 411
ugt@avila.ugt.org

UGT BURGOS
C/ San Pablo, 8 – 1ª, 2ª y 3ª Planta
09005 BURGOS
Tel. 947 252 080
Fax: 947 256 048
ugt@burgos.ugt.org

UGT LEÓN
Gran Vía de San Marcos, 31
24001 LEÓN
Tel. 987 270 679
Fax 987 272 430
ugt@leon.ugt.org

UGT PALENCIA
C/ Mayor Antigua, 69
34005 PALENCIA
Tel. 979 170 034
Fax 979 170 284
ugt@palencia.ugt.org

UGT – EL BIERZO
Avenida Valdés, 36 – 1ª planta
24400 PONFERRADA
Tel. 987 417 664
Fax 987 426 889
adminbierzo@leon.ugt.org

UGT SALAMANCA
C/ Gran Vía, 79-81
37001 SALAMANCA
Tel. 923 271 947
Fax 923 266 927
ugt@salamanca.ugt.org

UGT SEGOVIA
Avenida Fernández Ladreda, 33
40002 SEGOVIA
Tel. 921 424 850
Fax 921 434 385
ugt@segovia.ugt.org

UGT SORIA
C/ Vicente Tutor, 6
42001 SORIA
Tel. 975 225 323
Fax 975 229 252
ugt@soria.ugt.org

UGT VALLADOLID
C/ Gamazo, 13
47004 VALLADOLID
Tel. 983 329 000
Fax 983 329 016
ugt@valladolid.ugt.org

UGT ZAMORA
C/ Lope de Vega, 6
49013 ZAMORA
Tel. 980 514 291
Fax 980 512 011
ugt@zamora.ugt.org

UGT CASTILLA Y LEÓN
C/ Gamazo, 13. 47004 VALLADOLID
Tel. 983 329 001 – Fax 983 329 035
ugt@castyleon.ugt.org

UNA MUESTRA MÁS DE LA DESASTROSA POLÍTICA DEL GOBIERNO EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Para la Unión General de Trabajadores, el último anuncio del Gobierno de retirar 7.750 millones de euros del Fondo de Reserva de la Seguridad Social para pagar las pensiones es una nueva muestra de su desastrosa política en materia de Seguridad Social.

En cuatro años, ha sacado un total de 45.000 millones de euros del fondo, reduciendo la "hucha de las pensiones" a la mitad desde 2011. Con un importante recorte de los ingresos por cotizaciones sociales (consecuencia de las tarifas planas y reducciones en la cuota de la Seguridad Social) y un aumento del empleo precario (debido a su reforma laboral), se hace imprescindible otra política en esta materia que no se oriente a deteriorar nuestro sistema, sino a aumentar la protección de los trabajadores de nuestro país.

El secretario de Estado de la Seguridad Social anunció que retirará 7.750 millones de euros del Fondo de Reserva de la Seguridad Social para pagar las pensiones del mes de diciembre y la paga extraordinaria.

El Gobierno, en un periodo de cuatro años (2012-2015), ha sacado un total de más de 45.000 millones de euros del Fondo de Reserva (45.451 millones de euros) o, dicho de otra manera, ha sacado dos terceras partes de lo que había en la "hucha de las pensiones" en diciembre del año 2011 (66.815 millones de euros).

Pero es más, si a esta cantidad le sumamos los 8.621 millones de euros que ha dispuesto del Fondo de contingencias profesionales -o su equivalente- desde el año 2012, podemos afirmar que en estos últimos cuatro años de legislatura, han sido necesarios algo más de 54.000 millones de euros "extra" para poder pagar las pensiones.

En cualquier caso, lo verdaderamente relevantes es que después de sacar estos últimos 7.750 millones de euros, el Fondo de Reserva de la Seguridad Social se queda reducido a poco más de 33.000 millones de euros.

Es decir, en tan solo cuatro años, el Gobierno ha reducido el Fondo de Reserva a la mitad, pasando de tener 66.815 millones en diciembre de 2011 a poco más de 33.000 millones de euros en diciembre de 2015. De seguir esta progresión, podría llegar a interpretarse que otros cuatro años más de Gobierno del Partido Popular llevarían a la extinción y completa desaparición del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

La causa de esta vertiginosa reducción del Fondo de Reserva no es otra que la desastrosa política que en materia de Seguridad Social ha llevado a cabo este Gobierno durante estos últimos años: con unos presupuestos de la Seguridad Social alejados de la realidad, con un importante recorte de los ingresos por cotizaciones sociales consecuencia de tarifas planas y reducciones en la cuota de seguridad social, con un aumento del empleo precario, con bajos salarios y con la ausencia de medidas efectivas para incrementar los ingresos del Sistema.

Una política en materia de Seguridad Social que quizás -solo quizás-, esté orientada a deteriorar nuestro sistema público de pensiones y con ello intentar "suavizar el terreno" hacia nuevas modificaciones en nuestro sistema de pensiones.

PREVENCIÓN

EL GOBIERNO IMPIDE ESTABLECER COEFICIENTES REDUCTORES Y ANTICIPAR LA EDAD DE JUBILACIÓN EN CASOS DE PELIGROSIDAD, TOXICIDAD E INSALUBRIDAD

La prestación por jubilación, en su modalidad contributiva, cubre la pérdida de ingresos que sufre una persona cuando, alcanzada la edad establecida, cesa en el trabajo por cuenta ajena o propia, poniendo fin a su vida laboral, o reduce su jornada de trabajo y su salario en los términos legalmente establecidos.

Esta prestación está incluida dentro de la acción protectora del Régimen General y de los Regímenes Especiales que integran el Sistema de la Seguridad Social, con las particularidades y salvedades que, en cada caso y para cada modalidad, se indican en el respectivo Régimen Especial.

La edad de jubilación mínima en España ha cambiado en los últimos años y lo seguirá haciendo a medida que vaya pasando el tiempo hasta alcanzar el objetivo que fijó el Gobierno en 2013.

Con la última reforma que entró en vigor hace algunos años, ahora la edad mínima para jubilarse ya no son los 65 años, sino que, con cada ejercicio que vayamos pasando, los años para solicitar la pensión de jubilación se irán incrementando un poco más, de manera que en 2027 los españoles que hayan cotizado más de 38 años y seis meses podrán retirarse a los 65 años de edad. Y el resto podrá hacerlo a los 67 años de edad. Es decir, en 2027 la edad de jubilación anticipada será la que hoy es la edad de jubilación mínima normal.

A pesar del incremento que la edad mínima de jubilación ha experimentado, existen algunas situaciones donde es posible jubilación con carácter anticipado. Tal es el caso de aquellos trabajadores que hayan desarrollado trabajos de naturaleza excepcionalmente penosa, peligrosa, tóxica o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que estos trabajadores acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca y cumplan los demás requisitos generales exigidos.

La finalidad de esta jubilación anticipada es compensar el esfuerzo añadido que suponen estas situaciones penosas, tóxicas e insalubres en términos de impacto sobre la salud o la capacidad del trabajador, y lo más destacable es que la reducción en la edad no reduce la cuantía de la pensión de jubilación pues el tiempo que reste desde la jubilación hasta el cumplimiento de la edad de 65 años se considera como cotizado a efectos del porcentaje aplicable a la base reguladora. Hoy en día, gozan de esta jubilación anticipada: trabajadores incluidos en Estatuto Minero; personal de vuelo de trabajos aéreos; trabajadores ferroviarios; artistas; profesionales taurinos y miembros del Cuerpo de la Ertzaintza.

El procedimiento para incluir qué actividades pueden beneficiarse en la aplicación de los coeficientes reductores viene contemplado en el RD 1698/2011, de 18 de noviembre, que vino a cumplir otro de los importantes compromisos del Acuerdo Social y Económico (ASE) firmado el 2 de febrero del mismo año por los interlocutores sociales, y que se sumaba a la integración del Régimen Especial Agrario y del Régimen Especial de Empleados del Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social aprobados ya con anterioridad por el Gobierno.

Este procedimiento, valorado positivamente por nuestra organización, nos permitía a las organizaciones sindicales, entre otros, solicitar el establecimiento de coeficientes reductores para rebajar la edad de jubilación en determinadas profesiones. Al tiempo que incorporaba mayor seguridad jurídica y objetividad en el establecimiento de los coeficientes al disponerse la necesidad de realizar estudios previos sobre la siniestralidad en el sector, sobre la penosidad, los requerimientos físicos y/o psíquicos exigidos para el desarrollo de la actividad o sobre las posibilidades de modificación de las condiciones de trabajo en el sector o actividad.

Pues bien. Desde la publicación del Real Decreto 1698/2011, el Sindicato ha solicitado que se iniciara este procedimiento para los trabajadores del sector de prevención, detección y extinción de incendios forestales; la policía local; trabajos de pocería en la industria del sector de la construcción; conductor mecánico en el sector de transportes de mercancías por carretera, construcción de túneles y obras subterráneas en la industria del sector de la construcción y fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones en la especialidad de fundición de metales.

La tramitación de todos estos procedimientos ha tenido un devenir muy diferente, ya que unos han continuado su curso, mientras que otros han sido archivados o ni si quiera han sido contestados desde la Dirección General de Ordenación, área dependiente de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

UGT considera que la Secretaría de Estado de la Seguridad Social está llevando a cabo una estrategia que pretende impedir que se tramiten la mayor parte de los procedimientos instados por esta organización, escudándose en una interpretación especialmente restrictiva y alejada de la norma.

El resultado de todo ello ha sido el silencio o el archivo de los procedimientos iniciados para la actividad de fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones en la especialidad de fundición de metales; para la especialidad de construcción de túneles y obras subterráneas; para la actividad de conductor mecánico en el sector de transportes de mercancías por carretera y para la actividad de trabajos de pocería en la industria del sector de la construcción.

Este es, a nuestro juicio, no solo un planteamiento o una estrategia contraria a derecho, sino, además, un posicionamiento injustificado e irrazonable, dado que, aún consciente de las excepcionales condiciones de peligrosidad, toxicidad, insalubridad y penosidad que padecen los trabajadores que desarrollan la actividad de pocería o los trabajadores de la fundición de metales o los conductores- mecánicos, se ha optado por negarles la posibilidad, no ya solo de poder anticipar su acceso a la jubilación ordinaria sino, lo que es más grave si cabe, de impedirles la posibilidad de establecer unas mejores condiciones de trabajo.

Por este motivo, la Unión General de Trabajadores ha remitido una carta al secretario de Estado de la Seguridad Social, Tomás Burgos, para solicitarle reconsidere su posición y proceda a revocar de oficio las resoluciones de archivo, así como a poner en marcha el procedimiento en todos aquellos procesos instados por UGT para aquellos trabajadores que desarrollan su actividad en condiciones de especial peligrosidad, toxicidad e insalubridad, lo que les impide alcanzar la vejez en condiciones físicas y psíquicas similares al resto de los trabajadores.

Esperamos, en este sentido, que la Secretaría de Estado de la Seguridad Social deponga esta actitud y de curso a los procedimientos instados por nuestra organización, conforme a los criterios y garantías que marca el RD 1698/2011.

UGT

Castilla y León

ÚNETE

POR TUS DERECHOS