mano a mano

UGT Castilla y León

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE CASTILLA Y LEÓN | PUBLICACIÓN MENSUAL DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA | JULIO 2013 | NÚMERO 30

A FONDO. PÁGINAS 4-6

PENSIONES: UNA REFORMA NI NECESARIA NI URGENTE

FOTO: VÍCTOR BALLESTEROS

REFORMA DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

"MENOS SERVICIOS, MÁS CAROS, DE PEOR CALIDAD Y MÁS DESTRUCTURACIÓN DEL EMPLEO"

PÁGINA 7

ENTREVISTA | EVELIO ANGULO

"HEMOS PASADO DE UN ESTADO DE EXCEPCIÓN A UNO DE ALARMA"

PÁGINA 9

SALUD LABORAL

NUEVO ÉXITO JUDICIAL DE UGT PARA LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EL AMIANTO

PÁGINA 15

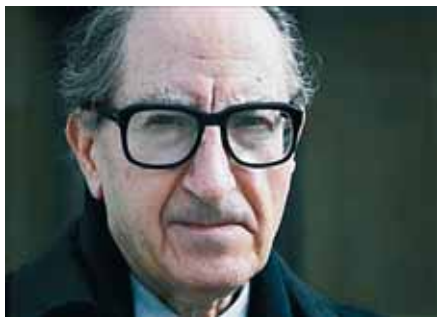
ACTUALIDAD

EL 125 ANIVERSARIO DE UGT EN EL CUPÓN DE LA ONCE

PÁGINA 13

FIRMA INVITADA ***Vicenç Navarro***

El ataque de la Troika a los convenios colectivos y a los sindicatos



> El grupo ha recomendado la descentralización de los convenios colectivos, forzando que pasen al nivel lo más local posible

> Aboga por la limitación del poder de los sindicatos, eliminando su capacidad de determinar los salarios

Estamos viendo hoy en España los efectos de la campaña de la Troika (el Fondo Monetario Internacional, la Comisión Europea y el Banco Central Europeo) contra los convenios colectivos que garantizaban toda una serie de derechos a los trabajadores de los países de la Unión Europea. En realidad, leyendo los documentos de la Troika sorprende la franqueza con que se han estado expresando en sus recomendaciones sobre este tema. Por regla general, sus recomendaciones suelen presentarse con un lenguaje tecnicista que intenta dar un tono científico a su análisis, claramente ideológico, y a sus propuestas, auténticamente reaccionarias. No así en sus recomendaciones sobre los cambios que proponen en los convenios colectivos, tanto a nivel nacional como europeo. Puesto que creen que han mostrado la necesidad de llevar a cabo las políticas de recortes y las bajadas de salarios, asumen que la condición que se necesita para llevarlas a cabo es el debilitamiento de los sindicatos y de los convenios colectivos. Y así lo dicen, sin ninguna cortapisa. Por cierto, aprovecho para aclarar que no es cierto que el FMI haya cambiado su postura sobre la necesidad de llevarlas a cabo. Lo que sí ha cambiado el FMI es la velocidad con que deben llevarse a cabo, dando más tiempo a su implementación. Para conseguir el debilitamiento de los sindicatos y de los convenios colectivos, la Troika ha recomendado:

1. la descentralización de los convenios colectivos, forzando que pasen del nivel nacional al nivel lo más local posible (argumentando explícitamente que ello permitirá unos salarios más bajos);

2. la reducción de los convenios colectivos, tanto su extensión como su cobertura, dando trato diferencial a aquellos trabajadores que están cubiertos por los convenios colectivos frente a los que no lo están, siguiendo el modelo estadounidense, que ha tenido un impacto devastador en la defensa de todos los trabajadores;

3. la limitación del poder de los sindicatos, eliminando su capacidad de determinar los salarios.

Tengo que admitir que, ya en su día, en 2012, tuve que leer dos veces el último informe del Directorio General de Asuntos Económicos y Financieros de la Comisión Europea (Labour Market Developments in Europe 2012. Comisión Europea 2012:104) por la franqueza y brutalidad de sus recomendaciones. Leyéndolo, uno puede ver que las fuerzas conservadoras y neoliberales se sienten suficientemente poderosas como para poder exigir (sin ningún disimulo) el ataque más frontal a los instrumentos del mundo del trabajo que haya existido en Europa desde la II Guerra Mundial. La única justificación es que (en contra de toda la evidencia científica que existe) este debilitamiento de los sindicatos creará puestos de trabajo, asumiendo erróneamente que a mayor facilidad de despedir, mayor es la creación de empleo.

Esta presión de la Troika ha sido recibida con gran agrado por las fuerzas conservadoras y neoliberales que gobiernan España, incluyendo la mayoría de sus autonomías. Y hoy estamos viendo sus resultados. El número de trabajadores que no tiene o no está protegido por convenios colectivos ha aumentado geométricamente, constituyendo el mayor ataque a la clase trabajadora de este país y a sus instrumentos, como los sindicatos. Es la guerra de clases unilateral que la clase corporativa (The Corporate Class, como se llama en EEUU) está imponiendo brutalmente a nuestra población trabajadora.

Son muchas las consecuencias de ese hecho, pero una de especial impacto es el incremento de la recesión, pues la reducción de los salarios contribuye a reforzar el enorme problema de falta de demanda que la economía española está sufriendo.

Vicenç Navarro

Artículo publicado por Vicenç Navarro en la revista digital SISTEMA, 12 de julio de 2013

¡¡¡ participa !!!

Las cartas no deben de exceder de 20 líneas, escritas a doble espacio.
Es imprescindible la firma del autor, el número de D.N.I., teléfono y domicilio.
Este periódico se reserva el derecho de extractar los textos.

Correo electrónico: ***prensa@castyleon.ugt.org***

BAJA SUBE

BAJA

Ana Mato, que antepone sus creencias religiosas al cumplimiento constitucional al marginar a lesbianas y mujeres solteras del acceso a los tratamientos de fertilidad vía Sanidad Pública.

SUBE

La entrega de los funcionarios y ciudadanos de Angrois que participaron en las labores de rescate y apoyo a las víctimas en el accidente ferroviario de Santiago de Compostela.

VIÑETA ***por PATRICIA HERRERO***

EDITORIAL ***número 30***

#Findelacita

Dijo que vendría al Parlamento a explicar su verdad, y también que, además de hablar del Sr. Bárcenas, ese trabajador honorable que ha pasado a convertirse en un ¿presunto? "delincuente" para el PP, lo haría de la situación económica del país. El Presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, se ha negado a reconocer, sin embargo, una y otra vez, que su comparecencia era tardía y forzada por el descontento social.

Llegó al Senado, entonó el MEA culpa, y reconoció un error que, eso sí, ha desligado de toda responsabilidad política. Lo cierto es que la comparecencia de Rajoy, echando balones fuera y culpabilizando, de alguna u otra manera, al resto de la clase política, no ha resuelto la encrucijada en la que se encontraba tanto él mismo como su partido político.

Ni ha aclarado ni ha resuelto la crisis política sino que, a juicio de UGT, la ha agravado, al mantener una actitud reticente a aclarar los hechos ante los representantes de los ciudadanos. Unos ciudadanos, por cierto, cansados de cargar sobre sus espaldas con todo el peso de la crisis política, económica, social y financiera por la que atravesamos.

La realidad es que el plasma, cuando no las preguntas "pactadas", se habían convertido en el instrumento elegido por el Presidente del Gobierno para dar explicaciones a una sociedad hastiada por tanto incumplimiento. Una sociedad que exige actuaciones que le permitan recuperar la confianza en unas instituciones gravemente dañadas.

Para UGT, es fundamental resolver la crisis política existente en nuestro país para poder resolver una de las mayores crisis económicas de nuestra historia. Por ello, considera imprescindible que se produzca cuanto antes una profunda regeneración democrática, una auténtica ley de transparencia y un cambio de la ley electoral, con el fin de mejorar y profundizar en la participación de la ciudadanía en nuestro sistema democrático y asentar así unas bases sólidas que den paso al camino de la recuperación económica y la creación de empleo. #FindelaCita

Las obras del Congreso obligaron a celebrar la sesión en el Senado.

EDITA:
UGT Castilla y León

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

COORDINACIÓN Y REDACCIÓN
Marisol Calleja y Carmen Ferradas
983 32 90 24/73
prensa@castyleon.ugt.org

FOTOGRAFÍA
Archivo UGT Castilla y León, Agencia Ical

IMPRIME
DBTI Taller de Impresión

DEPÓSITO LEGAL:
BU-461-2010

LO MEJOR DEL TWITTER

@rafadelolmog:

"En el PP , hubo pagas extras como en todos los sitos" No, Mariano, no. A LOS FUNCIONARIOS , NO.

"HAY QUE CREAR EMPLEO, NO REFORMAR EL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES"

FOTO: VÍCTOR BALLESTEROS

EL PASADO SIETE DE JUNIO, EL "COMITÉ DE EXPERTOS", AL QUE EL GOBIERNO ENCARGÓ LA ELABORACIÓN DE UN INFORME PARA REFORMAR EL SISTEMA DE PENSIONES, APROBABA POR MAYORÍA (10 DE LOS 12 MIEMBROS DEL GRUPO, CON TRES VOTOS PARTICULARES, UN VOTO EN CONTRA Y UNA ABSTENCIÓN) EL DOCUMENTO DEFINITIVO QUE SUPONE EL PUNTO DE PARTIDA A UNA NUEVA REBAJA DE DERECHOS SOCIALES SOBRE LOS FUTUROS PENSIONISTAS. UN INFORME "INTERESADO", QUE AHORA SERÁ REMITIDO AL PACTO DE TOLEDO DONDE SE INICIARÁN LAS CONVERSACIONES CON PATRONAL Y SINDICATOS, PARA LLEGAR A UNA REFORMA FINAL QUE EL EJECUTIVO HA COMPROMETIDO CON LA COMISIÓN EUROPEA PARA EL MES DE SEPTIEMBRE. DESDE UGT SE INSISTE EN QUE LA SOSTENIBILIDAD DE NUESTRO SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES ESTÁ GARANTIZADA EN EL CORTO, MEDIO Y LARGO PLAZO, GRACIAS, ENTRE OTRAS COSAS, AL ACUERDO CONSENSUADO EN 2011 ENTRE EL GOBIERNO Y LOS INTERLOCUTORES SOCIALES. UN ACUERDO QUE LLEVA MENOS DE SIETE MESES EN VIGOR, Y QUE RECOGE Y CORRIGE LOS POTENCIALES RIESGOS DEL SISTEMA DE PENSIONES QUE PUDIERAN DERIVARSE DE LA EVOLUCIÓN DEMOGRÁFICA Y DE LA INCORPORACIÓN A LA JUBILACIÓN DE LA GENERACIÓN DEL BABY BOOM

UGT sigue restando credibilidad a los informes "interesados" que solo pretenden, tal y como ha afirmado la Secretaria de Política Social de UGT, Carmen López, "aprovechar la situación de actual crisis económica para reducir la parte pública y solidaria de nuestro actual modelo de pensiones, como primer paso para su privatización". López que intervenía recientemente en el Curso "Seguridad Social: un modelo sostenible" que se celebró en la Universidad Internacional Menendez Pelayo de Santander, volvía a hacer hincapié en que no estamos ante un problema del Sistema de Seguridad Social, que es sostenible, sino de falta de políticas en favor del empleo.

Para el Sindicato, el informe del Comité de Expertos parte de proyecciones económicas y demográficas aproximadas e imprecisas. "Se aprovecha de un contexto de depresión económica para proponer la aplicación de una reforma drástica del Sistema que perdurará en el tiempo". Además, el factor de sostenibilidad propuesto es el más duro de la UE (solo 13 de los 27 países aplican algún tipo de factor de sostenibilidad).

El planteamiento del factor de sostenibilidad diseñado por el informe de la Comisión de Expertos supone, para UGT, un recorte de las pensiones presentes y futuras ya que mantiene dos fórmulas claves para su aplicación: el Factor de Equidad Intergeneracional (FEI) que modifica la fórmula para determinar la cuantía de la pensión de jubilación inicial atendiendo a la evolución de la esperanza de vida, lo que reducirá la pensión de los futuros jubilados en el momento de acceder a la misma, y el Factor de Revalorización Anual (FRA) que desvincula la actualización y revalorización de las pensiones del IPC sustituyéndola por la aplicación de otro coeficiente, lo que provocará una disminución continuada y sistemática de la pensión.

Un escenario que preocupa a la Organización, que rechaza "las presiones para abordar con urgencia una nueva reforma porque no obedecen a intereses o necesidades reales, sino a una clara estrategia ideológica". El Sindicato ha mostrado también su inquietud ante la posibilidad de que la Seguridad Social pierda capacidad de protección y se vea obligada a proporcionar prestaciones insuficientes que no permitirán vivir de una forma digna la vejez, la invalidez o la viudedad. Es decir, que en lugar de ir cada vez a mejor se produzca una regresión en la cuantía de las pensiones (más pensionistas con pensiones mínimas).

Que nuestro sistema de pensiones ha vivido tiempos mejores, es algo indudable y así lo demuestran los superávits que ha venido obteniendo la Seguridad Social desde el año 2001 hasta el año 2010. Pero de ahí a afirmar, como ha advertido la responsable de Política Social del Sindicato, que nuestro Sistema está en serio peligro, hay un abismo. Una afirmación que UGT basa en tres razones. En primer lugar, nuestra Seguridad Social puede absorber, con relativa calma, situaciones de desequilibrio coyunturales como la actual; en segundo lugar, las predicciones en las que se basan algunos para demostrar la insostenibilidad del Sistema tienen poca credibilidad y, tercera y fundamental, en el año 2011, como se destaca al inicio de este reportaje, ya se pusieron los medios y las soluciones para que fuera financieramente viable.

El Sindicato cree que la Seguridad Social puede absorber o corregir con relativa calma situaciones puntuales de desequilibrio presupuestario, como las que se están produciendo en la actualidad. Y para ello, demanda: que se

MÁS DE 2,5 MILLONES DE TRABAJADORES SE BENEFICIARÁN DE LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE LA JUBILACIÓN DE TIEMPO PARCIAL

Las organizaciones sindicales UGT y Comisiones junto con las empresariales CEOE, CEPYME y el Gobierno han llegado, el 31 de julio, a un acuerdo para establecer una nueva regulación de la protección social de los trabajadores a tiempo parcial y fijos-discontinuos. Este acuerdo, alcanzado en el marco del Pacto de Toledo, viene a confirmar, una vez más, cómo las reformas basadas en la negociación y los acuerdos sociales y políticos amplios son un instrumento útil para los trabajadores y la garantía de sus derechos sociales.

El Acuerdo responde a los criterios de igualdad y no discriminación que estableció la Sentencia del Tribunal Constitucional el pasado mes de marzo y por la que se declaraba nula la regulación anterior en materia de cotización de los trabajadores a tiempo parcial. La nueva norma, acordada ahora, establece una nueva regulación que, en la práctica, supondrá una mejora de los derechos sociales para los más de 2,5 millones de trabajadores con este tipo de contratos y sus efectos serán especialmente significativos entre las mujeres (colectivo mayoritario en este tipo de contrato), facilitando su acceso a la pensión de jubilación. La nueva regulación facilita el reconocimiento de nuevos derechos para un número creciente de personas, al tiempo que mantiene los derechos y la expectativa de pensión que posibilitaba la norma anterior a este colectivo.

La nueva normativa permite el acceso a la pensión de jubilación con menos requisitos de cotización que antes. Ahora bastarán con 15 años en alta, con independencia del porcentaje de jornada que se tenga, para reunir el periodo de carencia que da derecho a la pensión de jubilación, mientras que antes era necesario el equivalente a 15 años trabajados a jornada completa, lo que implicaba cotizar durante muchos más años a jornada parcial para cumplirlo.

Igualmente, para las pensiones de jubilación en incapacidad permanente, la nueva normativa mantiene el coeficiente multiplicador del 1,5 por cada día cotizado a tiempo parcial o como fijo discontinuo, lo que ayuda a completar las carreras de cotización de estos trabajadores, haciendo que cada día cotizado compute como un día y medio. Hay que recordar que este coeficiente multiplicador se incorporó a la legislación de Seguridad Social en 1998 con la participación de las organizaciones sindicales.

Finalmente, hay que destacar que los trabajadores a tiempo parcial y fijos-discontinuos tendrán garantizado el acceso a los complementos a mínimos en sus pensiones en los mismos términos que el resto de los trabajadores a tiempo completo, con lo que se garantiza que las pensiones generadas con estas modalidades de contratación tendrán el mismo nivel de garantía de mínimos que las generadas por el resto de trabajadores.

deje de cargar sobre ella el gasto de partidas que no le corresponden, como el destinado a las políticas activas de empleo o de fomento del empleo; reducir la flexibilidad a la hora de conceder aplazamientos de pago de las cotizaciones; o recurrir a aportaciones públicas provenientes de la fiscalidad general. En cuanto a la utilización del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, UGT pide prudencia y recuerda que hay otras alternativas. El Gobierno utilizó el pasado día 29 de julio 1.000 millones de euros del Fondo de Reserva para pagar las pensiones. Esta es la sexta vez que se utiliza desde septiembre de 2012, lo que suma un montante de 11.503 millones. El Fondo quedará en 59.307 millones de euros, el 5, 65% del PIB.

En un Informe de UGT sobre la situación del Fondo de Reserva a 30 de junio de 2013 se analiza la evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social así como los cambios legislativos que han regulado su utilización y la composición de la cartera de inversión de este Fondo (el 93,73% del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, disponible a 30 de junio de 2013, se invertía en activos financieros, fundamentalmente Deuda Pública española y el restante permanecía en la cuanta que el Fondo tiene abierta en el Banco de España).

El sindicato recuerda en este caso su rechazo al Real Decreto Ley 28/2012 que elimina el límite de disposición del 3% que hasta el momento establecía la Ley 28/2003, lo que permite la libre disposición de los recursos por parte del Gobierno, que podrá actuar de forma totalmente discrecional ante la simple previsión de un resultado negativo en la liquidación de los presupuestos.

UGT insiste en manifestar que de nada servirán estas medidas si no se actúa sobre las verdaderas causas que provocan estos desajustes, es decir, si no se cambia el rumbo en la política de empleo. "Hay que actuar sobre el mercado de trabajo, frenar la destrucción de puestos de trabajo, la caída de la afiliación y apostar por políticas que incentiven la actividad y el empleo de calidad".

En este sentido, la responsable de Política Social de UGT recordaba a Rajoy que el Sistema de Seguridad Social ha perdido el año pasado un millón de afiliados, derivados de la destrucción de empleo, que producen menos ingresos al sistema. "Nuestro sistema no necesita ni ahora ni hasta 2027 ningún tipo de reforma".

A juicio de UGT, nada puede ser peor para una sociedad, enfrentada a una crisis muy grave y prolongada, que dejar de proteger de forma suficiente a sus mayores, a sus viudas, a sus huérfanos, lo que aumentará el riesgo de pobreza y de exclusión social. "Nuestro Sistema no necesita en estos momentos un reforma sino solucionar el verdadero problema que no es otro que el mercado de de trabajo".

UGT EXIGE AL GOBIERNO QUE:

- Se posicione y no se parapete detrás del Informe del Comité de Expertos.
- Muestre su compromiso con la actual estructura del sistema público de pensiones, solidario y de reparto, y salvaguarde su naturaleza y su finalidad principal de servir como herramienta de protección suficiente frente a las contingencias sociales, garantizando su mantenimiento y mejora.
- Dé un giro a su política social y que abandone su estrategia política de cargar el ajuste del gasto público contra los pensionistas de nuestro país y por extensión contra nuestro sistema público de protección social.
- Convoque con carácter urgente la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo para abordar cualquier modificación en materia de pensiones.
- Cumpla la Ley 27/2011 de 1 de agosto donde ya se acordó el factor de sostenibilidad hasta el 2007.

UGT CONSIGUE REPONER EL DERECHO DE 25 PENSIONISTAS BURGALESES A LA REVALORIZACIÓN DE SUS PENSIONES Y EL COBRO DE ATRASOS

El Juzgado de lo Social nº 1 de Burgos ha emitido una sentencia favorable al derecho de veinticinco pensionistas burgaleses a la revalorización de sus pensiones y al cobro de los atrasos correspondientes a 2012 conforme al IPC, tras las reclamaciones presentadas por los servicios jurídicos del sindicato en Burgos.

Se trata de los frutos que continúa dando la campaña puesta en marcha por UGT, a través de la Unión de Pensionistas y Jubilados, en diciembre del año pasado para que los pensionistas reclamaran sus derechos, sustraídos tras el Real Decreto Ley aprobado por el Gobierno del Partido Popular de no revalorización de sus pensiones según la desviación del IPC de 2012.

Jesús Estébanez Huertos, Secretario General de UJP-Burgos, durante la rueda de prensa que ofreció.

El sindicato inició una campaña de asesoramiento y apoyo a los pensionistas para la reclamación individual ante el instituto nacional de la Seguridad Social (INSS) del cumplimiento del artículo 48 de la Ley General de la Seguridad Social, que establece la revalorización de las pensiones conforme al IPC. Una reclamación que está amparada en el hecho de que los Presupuestos Generales del Estado para 2012 garantizaban la percepción de la paga compensatoria.

Desde UGT- Burgos consideran que la sentencia demuestra que "el Gobierno del PP ha robado descaradamente a los pensionistas la revalorización de sus pensiones" y que "es un primer paso para que los Juzgados de lo Social del resto del país vayan tomando en consideración que el Gobierno se ha equivocado".

No es la primera sentencia favorable a la revalorización de las pensiones conseguida por el sindicato. El Juzgado de los Social nº 4 de Donosti ya emitió dos sentencias en esta línea.

ACTUALIDAD

UGT PONDRÁ EN MARCHA UNA CAMPAÑA PARA DAR A CONOCER LAS CONSECUENCIAS DE ESTA REFORMA

Los ciudadanos que viven en el ámbito rural son los que más sufrirán los recortes de la Administración. FOTO: VÍCTOR BALLESTEROS

MENOS SERVICIOS, MÁS CAROS, DE PEOR CALIDAD Y MÁS DESTRUCCIÓN DE EMPLEO

UGT califica la reforma de la Administración Local del Gobierno, aprobada en el Consejo de Ministros, como inconstitucional, innecesaria tal y como está diseñada, injusta y no consensuada; supondrá la eliminación de un gran número de servicios a la ciudadanía y la destrucción de miles de puestos de trabajo. El sindicato considera que, más allá del criterio económico, en la reforma prima un componente ideológico que apuesta por la recentralización. Esta reforma provocará que los ciudadanos de muchos municipios tengan menos servicios, más caros y de peor calidad, en un momento en el que la tasa de pobreza en nuestro país supera ya el 21,1% y el desempleo el 22,6%; puede ser un primer paso para la privatización de determina dos servicios, pone en peligro la cohesión social y territorial, e invade las competencias de las Comunidades Autónomas. UGT hace un llamamiento al Gobierno para que rectifique y busque el necesario consenso político y social

La reforma de la Administración Local del Gobierno va a perjudicar a cientos de miles de ciudadanos que viven en localidad es pequeñas; principalmente del ámbito rural, culpabiliza los ayuntamientos (cuando la deuda de las administración es locales solo representa un 4,5%% del total), es inconstitucional (vulnera la autonomía local reconocida en el artículo 140 de la Constitución Española y la Carta Europea de la Autonomía Local) y choca frontalmente con varios Estatutos de Autonomía, como el de Euskadi, Galicia, País Valenciano, Cataluña, Extremadura y Aragón, que recogen explícitamente la competencia exclusiva en régimen local.

Esta reforma, que ha sido criticada por el Consejo de Estado, tendrá consecuencias de gran impacto social en el corto, medio y largo plazo porque afecta a los servicios que los ciudadanos reciben de primera mano por parte de los Ayuntamientos y otras entidades locales.

Supondrá la eliminación de servicios públicos municipales tales como los relacionados con la atención a personas en situación de necesidad social, dependencia, personas con discapacidad o desempleados sin subsidio. También desaparecerán servicios de salud municipal,paralizándose algunos programas de desarrollo de salud pública que los Ayuntamientos estaban llevando a cabo como la atención a personas mayores, a personas drogodependientes, apoyo a asociaciones de enfermos y servicios educativos como las escuelas para adultos, la educación infantil de 0 a 3 años o escuelas de danza, teatro y música, siendo la Comunidad Autónoma la competente en estas cuestiones y quien decidirá qué servicios se van a mantener y en qué municipios.

Esta reforma ataca, además, el principio de igualdad porque pretende suprimir las competencias de los Ayuntamientos en esta materia. Se va a impedir que los Ayuntamientos lleven a cabo programas como por ejemplo los de atención a víctimas de violencia de género o los que promueven la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En algunos ayuntamientos también se eliminarán los servicios de orientación laboral y de forrmación para el empleo cuando son más necesarios que nunca.

El concepto de "coste estándar de los servicios", a pesar de que parece haber sido matizado,siguiendo la línea del informe del Consejo de Estado, sigue siendo un elemento distorsionador en la reforma, que tiende a la privatización.

Esta reforma supondrá nuevos despidos en el sector público, completando así el efecto devastador de la reforma laboral impuesta por el Gobierno que ya en su disposición adicional segunda autoriza a las Administraciones Públicas para poner en práctica los despidos objetivos, por causas técnicas, organizativas, económicas o de producción (sólo en el último año se han perdido más de 100.000 puestos de trabajo en el sector público).

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

UGTCYL ADVIERTE QUE EL 8 DE JULIO NO ES EL PUNTO Y FINAL EN LA ULTRAACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS

El pasado 8 de julio aquellos convenios colectivos pendientes de negociación, y que no contaban con cláusula de ultraactividad, vieron perder su vigencia y, por tanto, su aplicación, una situación provocada gracias a la reforma laboral y que supone, a juicio de UGT, un antes y un después en la negociación colectiva en España. El Sindicato insiste, en este sentido, en la obligación de las partes de seguir negociando y en que persisten las condiciones laborales del convenio. A los empresarios que crean que van a producir recortes salariales, o a suprimir las condiciones de trabajo pactadas, advierte, "se van a encontrar una acción sindical fuerte, comprometida en la defensa de la regulación y el papel protector que juega la negociación colectiva, con todos los instrumentos a su alcance para defender los derechos de los trabajadores".

El pasado 5 de julio, UGT y CCOO en Castilla y León registraban ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales, Serla, una petición de arbitraje obligatorio sobre los seis convenios colectivos afectados, y que atañen a 4.891 trabajador@s en la región, con el objetivo de garantizar sus condiciones laborales actuales hasta que se dicte un laudo arbitral. Las provincias afectadas son, especialmente, Segovia, con cuatro convenios (panaderías y bollería, derivados del cemento, y dos de madera) y León, con otros dos pendientes de negociación(prótesis dental e industria de la fabricación y venta de pastelería, repostería). Por cierto, que en las últimas semanas se logró un acuerdo en el convenio de la pizarra así como en otros convenios sectoriales de la comunidad.

Los trabajadores están perdiendo poder adquisitivo

UGT ha destacado, precisamente, el importante trabajo sindical llevado a cabo con la posición contraria de la patronal Cecale, cuya interlocución en la región sigue siendo nula, y que ha permitido minimizar los efectos de una Reforma Laboral totalmente lesiva para los intereses de los trabajador@s. El Secretario Regional de Acción Sindical y Empleo de UGT en Castilla y León, Evelio Angulo, advirtió que están dispuestos, si es necesario, a judicializar las relaciones laborales. "Cecale no negocia, no responde a las propuestas sindicales y se sitúa, en opinión del Sindicato, fuera de la Constitución y del Estatuto de Autonomía de Castilla y León".

La realidad es que se está produciendo una pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores, a consecuencia, sobre todo de dos factores: de la reforma laboral que está cumpliendo con su estrategia de devaluación salarial y por la falta de corresponsabilidad para aunar esfuerzos en la salida de la crisis y nos encontramos en una situación de dumping económico.

UGTCyL sigue trabajando ahora en aquellos convenios en los que hasta la fecha no ha sido posible el acuerdo con la vista puesta en el 31 de diciembre próximo cuando perderán vigencia los convenios sin ultraactividad pactada, que finalizaron el 31 de diciembre de 2012.

La sentencia de la Audiencia Nacional avalando la prórroga del convenio (hasta que se negocie otro) porque así lo acordaron las partes, antes de la reforma laboral, da la razón a la posición mantenida por UGT que determina:

La importancia que tiene la cláusula de ultraactividad.

Hay que diferenciar la ultraactividad (mantenimiento de la vigencia del convenio vencido mientras que se negocia el nuevo que lo sustituya), del ejercicio del derecho a la negociación colectiva, pues este derecho no tiene plazo alguno.

La posible pérdida de la ultraactividad no faculta a ninguna de las partes, en este caso la patronal, a dar por concluida la negociación colectiva, pues subsiste el deber de negociar.

Mientras se desarrollan las negociaciones de un posible convenio que pudiera perder la ultraactividad, se debe prorrogue la vigencia del convenio vencido.

El deber de negociar y el principio de buena fe alcanzan un valor relevante en las nuevas circunstancias provocadas por la reforma laboral, debiendo tener un protagonismo especial y presidir la negociación de los convenios, y ser invocados en las acciones legales que se interpongan ante los órganos judiciales.

El decaimiento del anterior convenio genera importantes limitaciones al poder de dirección empresarial.

Constituye un abuso de derecho y un fraude de ley el que el empresario pretenda modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, sin contrastar con la representación de los trabajadores. Las condiciones de trabajo continúan vigentes por aplicación del convenio colectivo.

La trascendencia de la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal como garantía de los derechos de los trabajadores, sin que la prioridad aplicativa del convenio de empresa le reste capacidad reguladora de carácter supletorio.

EVELIO ANGULO

SECRETARIO REGIONAL DE ACCIÓN SINDICAL Y EMPLEO DE UGT EN CASTILLA Y LEÓN

"El trabajo sindical ha permitido que pasemos de un `estado de excepción´ a un `estado de alarma´"

UGT ya ha anunciado que reforzará su estrategia de defensa de los derechos de los trabajadores afectados por el fin de la ultraactividad de sus convenios ¿Qué va a pasar a partir del ocho de julio?

Gracias al esfuerzo realizado por todos y cada uno de los integrantes de la parte social en las mesas de negociación, se ha pasado de un "estado de excepción", planteado por la reforma laboral del PP que intentaba suspender el derecho a la negociación colectiva autónoma, a un "estado de alarma". En los últimos dos meses se han "salvado" 20 convenios colectivos sectoriales provinciales debido al trabajo desarrollado por nuestros delegados, todo ello dentro de un marco de negociación con fecha de caducidad, el pasado 8 de julio de 2013.

En este sentido, y en la misma línea que iniciamos el mandato, desde UGT vamos a seguir impulsando la firma de convenios. Precisamente, el pasado 18 de julio se celebraba una reunión de la Comisión Paritaria del SERLA en la que se ha tratado de reconducir las negociaciones en los seis convenios colectivos que han decaído al no tener cláusula de ultraactividad, y que afectan a 4.891 trabajadores. Lamentablemente, de nuevo, la intransigencia de los representantes de Cecale, que incluso han reconocido que no puede recomendar a sus asociadas nada sobre la negociación colectiva ya que esto lo tomarían como una injerencia, ha impedido alcanzar ningún acuerdo, lo que supondrá que iniciemos los procedimientos sindicales oportunos.

El Sindicato ha advertido que está dispuesto a judicializar las relaciones laborales en la Comunidad. ¿Cual va a ser la estrategia a partir de este momento?

Independientemente del traslado al ámbito judicial de nuestro planteamiento del arbitraje obligatorio, en las empresas donde no se aplique el convenio colectivo a los trabajadores, porque se interprete que ha decaído el convenio, nuestra posición no puede ser otra que trasladar esta situación a los juzgados de lo social. No obstante, puedo indicar que los estudios jurídicos de los que disponemos en este momento avalan nuestra posición de que las condiciones de trabajo de los trabajadores afectados por la inaplicación del convenio se contractualiza.

Por lo tanto, si los empresarios comunican expresamente la no aplicación del convenio, plantearemos conflictos colectivos, como primer paso a reclamaciones individuales de los trabajadores para que los derechos consolidados en el convenio pasen a formar parte de sus contratos individuales.

Hace pocos días, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia avalando la prórroga del convenio, hasta que se negocie uno nuevo, porque así lo acordaron las partes, antes de la reforma laboral, posición mantenida hasta la fecha por UGT.

La Unión General de Trabajadores en Castilla y León ha valorado especialmente el esfuerzo realizado en los últimos meses para minimizar el impacto de la reforma laboral sobre los trabajadores de la región. ¿Qué papel ha "jugado" la patronal castellano y leonesa en esas negociaciones?

En primer lugar lugar, quiero trasladar nuestra sensación de que esa figura de "patronal castellano y leonesa" no tiene una visualización definida en las relaciones laborales en la comunidad autónoma, más bien es el compendio de nueve patronales provinciales, con posiciones contrapuestas e intereses encontrados, y con planteamientos que lejos de ser homogéneos son mas bien dispares.

Las organizaciones que conformamos el Dialogo Social tenemos un papel determinante para ordenar adecuadamente las condiciones de vida de los ciudadanos de esta Comunidad, así se recoge en los art. 7 y 37 de la Constitución Española y el art. 16 del Estatuto de Autonomía. En este sentido, entendemos que Cecale no solo no cumple con el mandato constitucional sino que no contribuye a la vertebración de la Comunidad Autónoma.

Tras los acuerdos alcanzados en los últimos días en diversos sectores, ¿cuál es el estado de la negociación colectiva en Castilla y León?

Creemos firmemente que no todo acabó el 8 de julio de 2013. El "estado de alarma" continúa, el efecto combinado de la crisis y de la reforma laboral está siendo demoledor para la negociación colectiva, especialmente en nuestra comunidad, en la que contamos con 188 convenios de sector (1ª en el ranking de todas las regiones) y 419 convenios de empresa. Esta situación nos lleva a redoblar los esfuerzos para intentar contener los efectos de la reforma y "parar el reloj" de aquellos convenios que pueden ver suspendida su aplicación. Por otra parte, hay aún otros 47 convenios pendientes de negociación que afectan a 64.658 trabajadores, de los cuales hay 10 que pierden la ultraactividad el 31 de diciembre de este año. Confiamos en el alto grado de concienciación y compromiso de nuestras Federaciones de Comunidad Autónoma así como en su trabajo para dar un impulso al cierre de la negociación colectiva que nos permita llegar a final de año con un balance claramente positivo.

La incapacidad de la patronal para llegar a acuerdos en el ámbito bilateral ¿podría afectar al marco del Diálogo Social?

Se nos plantea un otoño muy intenso en el ámbito del Dialogo Social en Castilla y León. Hay que renovar el ASACL, se inicia la negociación del III Acuerdo Marco de Competitividad e Innovación Industrial, hay que poner en marcha el ADE-Rural, además de la necesidad de definir las líneas de actuación de la Estrategia Integrada de Empleo, la reforma del ECYL, etc., cuestiones todas ellas de capital importancia para el desarrollo de la región.

Si el papel que quiere jugar CECALE en todos estos procesos va a estar presidido por la inoperancia que ha venido demostrando en los acuerdos bilaterales (Cecale-Sindicatos), desde luego, esa actitud dificultará y mucho cualquier consenso. Esperamos que en este tipo de acuerdos tripartitos, donde participa también el Gobierno de la Comunidad, no haya que contemplar 9 posiciones distintas e incluso contrapuestas por la parte empresarial. Desde luego, desde UGT realizaremos todos los esfuerzos necesarios para finalizar este 2013 con un acuerdo global en las materias expuestas anteriormente.

EL SINDICATO EN IMÁGENES

Se firman acuerdos, se denuncian incumplimientos, se defienden los puestos de trabajo, se lucha por mejorar las condiciones laborales de l@s trabajadores de la Comunidad, se exige el mantenimiento de los derechos sociales de los ciudadanos y ciudadanas. Esto es la Unión General de Trabajadores: negociación, compromiso, denuncia, protesta, defensa,... desde hace 125 años con la clase trabajadora y con el conjunto de la ciudadanía. Para el Sindicato resulta fundamental compatibilizar unas buenas condiciones laborales como trabajadores con unos derechos sociales como ciudadanos. En estos momentos de crisis, provocada por la avaricia de los mercados y de una clase dirigente que sigue los dictados neoliberales al pie de la letra, UGT sigue siendo la abanderada de la clase trabajadora. 125 años después de su fundación los trabajadores seguimos luchando por nuestros intereses, porque el capital sigue defendiendo los suyos y ambos intereses no son coincidentes.

Seguimos en la lucha

1

2

3

1 **Fes-UGT consigue la subrogación del 100% de los trabajadores de Golden Line. Tras intensas negociaciones con las partes implicadas, Vodafone, Konecta y Golden Line, el Sindicato ha conseguido el mantenimiento de los casi 1.600 trabajadores que la empresa tiene en Valladolid y Torrelavega.**

2 **Caos en el nuevo sistema de citaciones en el Hospital de Segovia. Es la denuncia que ha llevado a cabo desde la Federación de Servicios Públicos de UGT Segovia, al dilatarse el tiempo de espera para pedir cita es de 2 a 3 horas al tiempo que algún servicio ha perdido hasta 300 citaciones en un mes, y por lo que se pide las dimisiones de los responsables.**

3 **TCM-UGTCyL pide al Ministerio de Fomento que retome las obras de la variante de mercancías de Valladolid. Este proyecto, paralizado por la escasez de recursos, posibilitaría que los nuevos talleres que se ubicarán en el Complejo Ferroviario del Páramo de San Isidro tengan un acceso a la red de alta velocidad por el este de la ciudad.**

4

5

6

7

8

9

4 La creación del área única de salud en Valladolid no supondrá una gestión más eficaz ni eficiente. FSP-UGT Castilla y León rechaza la unificación de áreas de salud y la vincula no a una mejor gestión, ya que los cargos directivos no se reducen, sino a la política de recortes en materia de personal que sólo generará incertidumbre en los usuarios.

5 Metales Extruidos, sin comprador. UGT defiende de la creación de una bolsa de empleo que en los próximos tres años pueda "rescatar" a los trabajadores afectados.

6 UGT critica la reforma del sector eléctrico aprobada por el Gobierno. Penaliza al ciudadano, que pagará más recibo de la luz, y supone menos inversión por parte de las empresas del sector, lo que puede provocar problemas en la distribución de la electricidad.

7 FSP-UGT Segovia critica la fiebre de recortes que aqueja a la Junta y denuncia sus consecuencias en la campaña contra incendios. El Sindicato ha reclamado mayores inversiones en trabajos selvícolas preventivos durante el invierno, que en Segovia no se realizan desde hace 3 años, lo que incrementa el riesgo de propagación en caso de incendios.

8 UGT denuncia que el proyecto de RD de asistencia sanitaria transfronteriza favorece el negocio de la asistencia privada. El Gobierno permite a los centros privados la fijación de sus propias tarifas y facilita, con medios públicos, su enriquecimiento con el turismo sanitario, lo que resulta un negocio para la asistencia privada sin beneficio alguno para el sistema público.

9 Firmado en el Serla el acuerdo del Convenio del Metal para la provincia de Valladolid. Con una vigencia para 2013 y 2014, con el que se da cobertura a más de 5.000 trabajadores del sector que veían peligrar sus condiciones laborales. Desde UGT se destaca el pacto en materia salarial con un incremento del 0.6% y del 0,5% para 2013 y 2014, respectivamente.

IGUALDAD

ENTRE TOD@S ROMPEMOS EL SILENCIO ¿Y TÚ?

UGT pone en marcha una campaña informativa para apoyar a las víctimas de violencia de género en las empresas

UGT de Castilla y León es consciente de su imprescindible papel como agente social en la lucha contra la violencia de género que es de toda la ciudadanía, como también lo es de la necesidad de que los esfuerzos de todas las instituciones y organizaciones sociales confluyan en una red que consiga hacer real el derecho de toda víctima de violencia a una atención integral.

En el ámbito laboral, las víctimas de violencia de género tienen unos derechos encaminados a potenciar su seguridad y a conservar el puesto de trabajo mientras "recompone" su vida. Pero, también sabemos que no todas las víctimas o posibles víctimas conocen esos derechos, como también se desconoce el importante papel de la representación de los trabajadores como intermediador entre víctima y empresa. Precisamente, para la difusión de todas estas medidas, laborales, de seguridad social y económicas de las víctimas de violencia de género, el Sindicato, a través de la Secretaría Para la Igualdad y Juventud de UGT, ha editado un folleto informativo dirigido a afiliad@s y delegad@s para facilitar su labor de apoyo a las víctimas de violencia de género, en las empresas.

La difusión y desarrollo de esta campaña de sensibilización y capacitación, en el marco de la actividad sindical desarrollada por nuestros delegados y delegadas en las empresas, apoyada desde los servicios de asesoramiento del Sindicato, pretende apoyar las actuaciones que se realizan contra la lacra de la violencia de género y al apoyo a la víctimas.

Además de la prevención, con estas actividades de difusión y sensibilización, el Sindicato pretende dar a conocer a las víctimas la posibilidad de contar con el apoyo y la actuación en este campo de los delegados y delegadas de su empresa, orientados y asesorados por los servicios propios de UGT en esta materia.

La Campaña puesta en marcha por el Sindicato pretende asimismo dotar a nuestros delgados y delegadas de las herramientas y conocimientos suficientes para abordar otra forma de violencia contra las mujeres que se manifiesta en la empresa, como es el acoso sexual o el acoso por razón de género que se ejerce en los centros de trabajo.

Por otra parte, el impacto de la reforma laboral sobre la negociación colectiva está limitando el uso de esta herramienta como compensadora en la empresa de las limitaciones que pudieran existir y supone una vuelta de tuerca más a la pérdida de protección de las mujeres trabajadoras que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad.

La crisis económica no puede ser una excusa para retrocesos en la lucha contra la violencia sobre las mujeres y en las políticas de igualdad porque es un problema social ante el que la sociedad en su conjunto debe tomar parte activa.

TALLERES DE UGT DE FORMACIÓN EN IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA DELEGAD@S Y SECCIONES SINDICALES

EL IMPACTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO LABORAL

La actual crisis, las políticas económicas y fiscales del Gobierno, y por supuesto la reforma del mercado laboral, han añadido dificultades a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: el poder empresarial crece frente a una posición de mayor debilitamiento de los trabajadores y añade dificultades para negociar los convenios y los planes de igualdad.

En el año 2007 la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) estableció la obligación de negociar medidas de igualdad entre mujeres y hombres en los convenios colectivos y en los planes de igualdad. Desde entonces y hasta la actual crisis y reforma del mercado laboral la perspectiva de igualdad en la negociación colectiva iba mejorando hacia una perspectiva más acorde con los objetivos de lograr una mayor igualdad de trato y de oportunidades y evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.

La reforma laboral ha supuesto que los planes de igualdad puedan ser modificados unilateralmente por la empresa por lo que las medidas que contengan pueden quedar sin efecto. Las políticas de ayudas y subvenciones para la implantación de planes de igualdad no han servido de muro defensivo para este tsunami debido a que se han centrado en lograr que las empresas tuvieran planes de igualdad sin preocuparse por la calidad y eficacia de los mismos ni porque fueran negociados con los sindicatos y representantes de los trabajadores.

Al mismo tiempo, la primacía del acuerdo de empresa sobre el convenio sectorial hace posible descolgarse de lo pactado en éste último rebajando derechos en aspectos como la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de turnos de trabajo, el cambio de funciones, el régimen retributivo o la organización de la actividad, los derechos laborales de conciliación laboral y familiar, las medidas preventivas y de actuación ante la violencia de género en la empresa, condiciones con una evidente incidencia sobre la discriminación por razón de sexo.

Todo ello facilita la desigualdad y discriminación en el empleo por razón de sexo y el retroceso en materia de igualdad, al incrementar el poder de la empresa, reducir la capacidad de negociación de los trabajadores y debilitar la representación sindical en los procesos de negociación colectiva.

Por ello UGT Castilla y León inicia una campaña de formación y capacitación dirigida a reforzar la acción sindical en igualdad de oportunidades en la negociación sectorial, profundizando en las herramientas, de forma específica medidas de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, los planes de igualdad y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, que permiten ir cerrando expresamente la posibilidad de inaplicación de sus contenidos frente a los acuerdos o convenios de empresa.

ACTUALIDAD

11 de agosto. Cupón de la ONCE conmemorativo del 125 aniversario de la UGT

EL 125 ANIVERSARIO DE UGT, EN EL CUPÓN DE LA ONCE

La ONCE dedica el cupón del domingo 11 de agosto al 125 aniversario de la Unión General de Trabajadores (UGT). Cinco millones y medio de cupones llevarán la imagen de este sindicato por toda España

Cándido Méndez, en la presentación del cupón.

En 1888, del 12 al 15 de agosto, se reunieron en el Teatro Jovellanos de Barcelona cuarenta y nueve sociedades obreras con un total de 5.154 asociados pertenecientes a diferentes oficios y repartidos por todo el país. Pretendían constituir una organización nacional que, mediante la actuación y resistencia organizadas, les permitiera mejorar en todos los sentidos las condiciones de trabajo.

El resultado de aquella reunión fue la constitución de la Unión General de Trabajadores de España, cuyo objetivo debía ser ampliar el número de organizaciones asociadas, y mejorar las condiciones de trabajo, "apelando a la huelga bien organizada y recabando de los poderes públicos cuantas leyes favorezcan los intereses del trabajo, tales como la jornada de ocho horas, fijación de un salario mínimo, igualdad de salario para obreros de uno y otro sexo, etc. (artículos 2 de los primeros Estatutos de UGT).

Esos objetivos acabarían convertidos en leyes durante la II República, cuando Largo Caballero, que había sido secretario general de UGT, es nombrado Ministro de Trabajo.

El cupón de la ONCE ofrece, los fines de semana, un premio principal a las cinco cifras y serie de 300.000 euros, más 5.000 euros al mes durante 20 años consecutivos a un solo cupón del número y serie premiados en la primera extracción. Además, premios de 2.000 euros al mes durante 10 años consecutivos, a los cuatro cupones de los números y serie premiados en alguna de las extracciones de la segunda a la quinta. 54 premios de 20.000 euros a las cinco cifras del número premiado en la primera extracción. Y premios de 400, 200, 30, cuatro y dos euros.

Los cupones de la ONCE se comercializan por los 21.000 agentes vendedores de la ONCE. Como siempre, gracias al Terminal Punto de Venta (TPV), el cliente puede elegir el número que más le guste. Además, se pueden adquirir desde la página web oficial de juego de la ONCE www.juegosonce.es.

UGT Castilla y León

¿Qué ventajas supone afiliarse a UGT?

Las ventajas de estar afiliado/a a un sindicato organizado y estructurado, como UGT, son numerosas:

Información y asesoramiento permanente

- Gabinetes Jurídicos Especializados (abogados/as laboralistas, etc.)
- Contratación, salarios, vacaciones, nóminas, jornadas, convenios colectivos, liquidaciones, finiquitos, jubilaciones, pensiones, Seguridad Social, despidos, etc.
- Expedientes de regulación
- Protección por desempleo e información de nuevos derechos sociales (Renta Garantizada de Ciudadanía)
- Prevención de riesgos laborales
- Formación para el Empleo, Orientación e Inserción Laboral
- Formación sindical específica a los delegados/as de personal, miembros de comités y delegados/as de Salud Laboral
- Asistencia técnica a los delegados/as de Prevención

Otros servicios

- Vacaciones, viajes y hoteles
- Establecimientos concertados
- Ocio: residencias, tiempo libre
- Seguro de Accidentes en caso de muerte, a partir de un año de afiliación ininterrumpida a UGT

¿Dónde estamos?

UGT ÁVILA: C/ Isaac Peral, 18 - 05001 ÁVILA / Tlf.: 920 225 650 - Fax: 920 251 411 / ugt@avila.ugt.org
UGT BURGOS: C/ San Pablo, 8 - 1ª, 2ª y 3ª planta - 09002 BURGOS / Tlf.: 947 252 080 - Fax: 947 256 048 / ugt@burgos.ugt.org
UGT LEÓN: Gran Vía de San Marcos, 31 - 24001 LEÓN / Tlf.: 987 270 679 - Fax: 987 272 430 / ugt@leon.ugt.org
UGT PALENCIA: C/ Mayor Antigua, 69 - 34005 PALENCIA / Tlf.: 979 170 034 / 700 153 - Fax: 979 170 284 / 700 971 / ugt@palencia.ugt.org
UGT SALAMANCA: Gran Vía, 79-81 - 37001 SALAMANCA / Tlf.: 923 271 947 - Fax: 923 266 927 / ugt@salamanca.ugt.org
UGT SEGOVIA: Avda. Fernández Ladreda, 33 - 40002 SEGOVIA / Tlf.: 921 424 850 - Fax: 921 434 385 / ugt@segovia.ugt.org
UGT SORIA: C/ Vicente Tutor, 6 - 42001 SORIA / Tlf.: 975 225 323 - Fax: 975 229 252 / ugt@soria.ugt.org
UGT VALLADOLID: C/ Gamazo, 13 - planta baja - 47004 VALLADOLID / Tlf.: 983 329 000 - Fax: 983 329 016 / ugt@valladolid.ugt.org
UGT ZAMORA: C/ Lope de Vega, 6 - 49002 ZAMORA / Tlf.: 980 514 291 - Fax: 980 512 011 / ugt@zamora.ugt.org
UGT CASTILLA Y LEÓN: C/ Gamazo, 13, 1ª planta – 47004 Valladolid / Tlf.: 983 329 001 - Fax: 983 329 035 / ugt@castyleon.ugt.org

www.ugtcyl.es

Recuerda: La cuota sindical es desgravable en la Declaración de la Renta

SALUD LABORAL

GUÍA SINDICAL UGT: "LA PREVENCIÓN DE DROGODEPENDENCIAS"

El abordaje de la prevención del consumo de drogas en el ámbito laboral requiere de estrategias y actuaciones específicas en las que son necesarias la implicación de todas las partes (empresa, delegados/as y trabajadores/as); aunque hay que reconocer, que si ya es ardua la tarea de los delegados y delegadas de prevención, como garantes de la salud en sus centros de trabajo, si le añadimos a esta función de representación la ausencia de un marco claro de actuación, genera contradicciones que pueden contribuir a bloquear un enfoque más racional del problema; que se asemeja al comportamiento de los/as compañeros/as que tapan o compensan las dificultades de la persona con un uso problemático de las drogas.

Debemos tener claro que como UGT apostamos por garantizar una actuación integral de las drogodependencias y otras adicciones de modo normalizado.

La drogodependencia es una enfermedad y como tal, hay que tratarla, no tiene sentido la aplicación de medidas ni punitivas ni disciplinarias, ni como prevención ni como tratamiento. Tras realizar un análisis exhaustivo de aquellos convenios de ámbito de aplicación en Castilla y León, el Sindicato ha detectado, que únicamente el 3,8% de los convenios incluye la drogodependencia como una enfermedad, protegiendo a los trabajadores y trabajadoras; el resto, lo sitúa en el régimen disciplinario, o bien castigando al enfermo, u obviándolo, aplicándose entonces el art. 54.2. f. del Estatuto de los Trabajadores.

Guía para prevenir el consumo de drogas.

La drogodependencia es una enfermedad y, como tal, hay que tratarla. No tiene sentido la aplicación de medidas punitivas o disciplinarias, ni como prevención ni como tratamiento

Todo ello justifica la elaboración de esta Guía que pretende convertirse en material de apoyo para la intervención sindical de las drogodependencias, y, de esta forma, los delegados y delegadas estén informados antes de sentarse a negociar.

"Un artículo más en la Negociación Colectiva: la Prevención de las Drogodependencias" es, por tanto, una herramienta para la mediación sindical en materia de drogodependencias: recoge los artículos más relevantes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el posicionamiento de UGT sobre este tema, los puntos infranqueables a la hora de negociar y las posibles soluciones para mejorar lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, con resultados no punitivos y medidas preventivas.

Desde la Secretaría de Política Social y Salud Laboral invitamos a trabajar por la salud de los trabajadores y trabajadoras para garantizar una actuación integral de las drogodependencias de modo normalizado, e implicando a todas las partes para la elaboración de estrategias y actuaciones específicas.

UGT PONE EN MARCHA UNA CAMPAÑA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE DROGAS Y ADICCIONES EN EL ÁMBITO LABORAL

UGT ha puesto en marcha una Campaña de información y divulgación con la financiación del Plan Nacional de Drogas, a través de Programas Supracomunitarios con cargo al Fondo de Bienes Decomisados, dirigida a delegados en particular y a trabajadores en general.

El sindicato distribuirá más de 70.000 ejemplares de diferentes materiales: carteles, trípticos, fichas y guías, con el objetivo de que en los centros de trabajo se tenga información sobre cómo prevenir el consumo de drogas y adicciones.

Dentro de este material destaca el "Protocolo de intervención y prevención", como instrumento dirigido a implantar en la empresa, mediante el acuerdo con los representantes de los trabajadores, un plan de prevención, que incluya el análisis de las condiciones de trabajo que pueden contribuir al consumo, así como la realización de evaluaciones de riesgo y planes globales de actuación que desarrollen Programas de intervención.

UGT considera que la información es imprescindible para comprender y saber abordar este riesgo laboral, por eso abordar la prevención del consumo de drogas y adicciones en el ámbito laboral, es una necesidad, ya que la empresa es un lugar adecuado para desarrollar políticas y planes de prevención que permitan evitar estas situaciones.

La empresa debe ser un espacio saludable, y conseguirlo es una responsabilidad en la que deben participar los trabajadores y sus representantes. Las drogodependencias y adicciones son un riesgo más y como tal hay que prevenirlos.

SERVICIO TÉCNICO DE ASISTENCIA PREVENTIVA UGT CASTILLA Y LEÓN

NUEVO ÉXITO JUDICIAL DE UGT PARA LOS TRABAJADORES AFECTADOS POR EL AMIANTO

Declarada la responsabilidad solidaria por la exposición al amianto en un supuesto de sucesión de empresas

Tras una larga investigación de casi un año de duración, promovida por las denuncias del sindicato UGT en Burgos, y después de reconocerse por el Fiscal Delegado de Siniestralidad en Burgos, y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que la actual empresa P.I. Prosider Ibérica, S.A., cuando se denominaba HISPANO QUÍMICA, S.A., incumplió la normativa en materia de protección de los trabajadores expuestos al amianto, se archivaron las diligencias de investigación y demás denuncias, no porque no hubiera base para las mismas, o porque hubieran prescrito los plazos de reclamación penal o civil de los presuntos delitos de lesiones y homicidios, si no en base a que "resultaba extremadamente complicado probar" (o quizá muy trabajoso), "a la vista del tiempo transcurrido", el nexo causal entre la presunta omisión imprudente y el resultado efectivamente producido.

Desde la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES consideramos incomprensible e injustificable que se utilizara dicho argumento como excusa para no iniciar acciones legales de oficio contra los responsables que gestionaron las citadas empresas entre los años 60 y mediados de los 80, puesto que una de las principales características de las enfermedades malignas derivadas de la exposición en el pasado al polvo y las fibras del amianto es, precisamente, su largo periodo de latencia que oscila entre los 15 y los 45 años, motivo por el cual seguimos adelante en nuestro empeño de no dejar que este caso fuera archivado.

La Inspección de Trabajo de Burgos, a raíz de las investigaciones iniciadas a instancia de UGT BURGOS, destapó la existencia en los archivos, tanto de la Inspección como de la Oficina Territorial de Trabajo, de diferentes documentos en los que se reconoce el uso de amianto en la empresa HISPANO QUÍMICA, desde al menos el 20 de junio de 1972, y en los que resultaba evidente, como apunta la Inspección de Trabajo en los mismos, el incumplimiento de esa empresa de la normativa aplicable en materia de amianto.

Entre otros incumplimientos, HISPANO QUÍMICA, como se constató a raíz de una actuación de la Inspección de Trabajo de 31 de diciembre de 1983, a dicha fecha no cumplía en su integridad las normas reguladoras de las condiciones de trabajo en que se manipulaba amianto, no dotando a los operarios de protección de las vías respiratorias adecuada al riesgo de inhalación de polvo silíceo que integrara también filtros para fibras de amianto.

Siendo bastante revelador el siguiente párrafo del estudio higiénico incorporado al citado expediente: "En la preparación de masas para tapafondos se miden concentraciones de fibras de asbestos, en aire, en valores superiores a los permitidos según la vigente legislación española, siendo el grado de cumplimiento de las citadas normas sobre condiciones en las que se deben realizar los trabajos en los que se manipula amianto prácticamente nulo".

La Inspección de Trabajo también concluye en uno de los párrafos del informe que: "...existen indicios fundados para pensar que la actual empresa P.I Prosider Ibérica, S.A. no puede desconocer la realidad que existía en el centro de trabajo cuando en éste se encontraba la empresa HISPANO QUÍMICA, S.A....."; y que: "...la empresa H.Q. Prosider Ibérica, S.A. (actualmente denominada P.I. Prosider Ibérica, S.A.), no puede considerarse como una mercantil ajena a la actividad anterior desarrollada en el centro de trabajo...", por HISPANO QUÍMICA, S.A.

Por otra parte, la Fiscalía recogía en su informe que: "...aunque se detectaron deficiencias en el año 1983, desde el año 1972, en el que se comunica que la empresa utiliza como materia prima el amianto, no se realizó o bien no consta ninguna actuación inspectora que pusiera en conocimiento de los responsables que su forma de obrar no era la correcta conforme a la normativa preventiva aplicable en esas fechas.". Lo que nos lleva a sacar la conclusión que se abandonó a los trabajadores de HISPANO QUÍMICA a su suerte en el año 1972, tanto por parte del Gabinete Técnico Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como por parte de la Inspección de Trabajo.

Manifestación de personas afectadas por el amianto.

Tras obtener los valiosos y esclarecedores informes de la Fiscalía y la Inspección de Trabajo, y aunque esperábamos junto a los afectados un poco más de ayuda que la recibida, volvimos a relanzar el proceso judicial ante la vía jurisdiccional social, de reclamación de indemnizaciones por los daños y perjuicios causados a la espera de unas sentencias justas de los Juzgados de lo Social de Burgos.

Una primera Sentencia, en ciertos aspectos decepcionante, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Burgos estimó en parte la demanda presentada por el trabajador D. Justino Calvo Arribas, condenando a la empresa HISPANO QUÍMICA S.A. al pago de una indemnización de 131.790,45 € absolviendo al resto de las demandadas, no reconociendo por lo tanto, que la sucesión de empresarial crea obligaciones en el nuevo empresario habida cuenta que al existir una continuidad de la personalidad empresarial no hay una discontinuidad en la situación de empresario infractor.

Entendiendo que se debería haber condenado de forma solidaria a las empresas HQ PROSIDER IBERICA SA y PI PROSIDER IBERICA SA, UGT BURGOS recurre dicha sentencia interponiendo recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León que estima estas alegaciones, y condena a las empresas citadas de forma solidaria, sancionando al pago de la indemnización citada por daños y perjuicios una vez verificado que es el incumplimiento de la normativa preventiva la causa de la enfermedad profesional que sufre, y por la cual, a D. Justino Calvo le fue reconocido una Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual.

En la propia sentencia se señala que "el polvo de amianto es una sustancia que las empresas tenían obligación, como mínimo desde 1947, de evitar en orden a preservar la salud de sus trabajadores, por su elevado riesgo, de ahí que las enfermedades pulmonares desarrolladas por dichos trabajadores permitían ser resarcidas conforme a una indermización por los daños y perjuicios... En aquél momento había normativa que imponía la exigencia de protección a los trabajadores en el período de tiempo, en el que dicho trabajador estuvo expuesto y en este caso, se hubieran tomado medidas generales y particulares... para el trabajo en ambientes pulvígenos, cuando sí se conocía la enfermedad. Efectivamente existía el conocimiento por la comunidad científica a nivel mundial - entendemos ineludible para la empresa dedicada a tratar el fibrocemento- sobre los efectos y las consecuencias de la exposición continuada al amianto..."

Otro de los aspectos destacables de esta sentencia es el reconocimiento que que "la empresa no podía permanecer ajena al cumplimiento de normas de protección, seguridad e higiene laboral, manteniéndose en una zona opaca de protección, por el hecho de la inexistencia de norma específica de protección respecto al riesgo de trabajo con el amianto, puesto que debía atenerse a las condiciones de seguridad y prevención aplicables a los puestos y centros de trabajo donde existan riesgos de contraer dichas enfermedades profesionales por la exposición a dicho contaminante..." remitiéndose a lo dispuesto en el Reglamento de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1940 y la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971, por lo que no se podrá alegar en el futuro falta de reglamentación en materia de prevención de riesgos laborales a tenor de lo dictado en esta resolución.

Desde la puesta en marcha por UGT en Burgos, de la campaña de asesoramiento e información a trabajadores con historial de exposición laboral al amianto, hemos recibido multitud de consultas sobre el tema, tanto de trabajadores como de autónomos de más de cuarenta empresas de la capital y provincia, en donde estamos centrando en estos momentos nuestros esfuerzos; a día de hoy tenemos sospechas, más que fundadas, que al menos 4 empresas de Miranda de Ebro, y 3 de Aranda de Duero, pudieran haber expuesto a sus trabajadores al amianto sin suficientes garantías de seguridad.

Esta sentencia supone un paso adelante en la defensa que la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES desarrolla en favor de los trabajadores afectados por el amianto, y sin duda, el principio de una lucha si tregua frente a aquellas empresas que, a sabiendas de su peligrosidad, han permitido la exposición de sus trabajadores a un riesgo letal.

Con la financiación de:
FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
IT - 0143/2012

ACTUALIDAD

UGT Y CCOO RECLAMAN A LA JUNTA QUE ASUMA LAS OBRAS Y SERVICIOS DERIVADOS DEL SISTEMA OPERATIVO DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS

UGT y CCOO en Castilla y León cuestionan el modelo por el que se ha apostado desde la Junta de Castilla y León externalizando el servicio público de las cuadrillas silvícolas y, por eso, han trasladado a la Consejería de Fomento y Medio Ambiente una propuesta para que sea la propia administración la que ejecute las obras y servicios derivados del sistema operativo de prevención y extinción de incendios en la Comunidad.

El Secretario Regional de Acción Sindical de UGT, Evelio Angulo, ha insistido en que con el modelo actual se han reducido un 40% los puestos de trabajo y numerosas empresas se han descolgado del convenio forestal de Castilla y León para poder mantener los beneficios. " Es un modelo agotado, hay que rescatar el servicio y éste tiene que ser público, para optimizar los recursos y mejorar su eficacia".

En este sentido, UGT y CCOO creen que, al ser la Administración la que ejecute directamente las obras, se produciría un ahorro muy importante ya que habría que descontar las cantidades tanto del beneficio industrial que obtienen las empresas privadas como los gastos generales y el IVA. La propuesta sindical parte de un montante de un coste total de 22,5 millones de euros que se distribuirían en un 60% a contratar personal propio, y el 40% restante a compra de material y renovación de flota. Esto supondría: aumentar el número de trabajadores y horas destinadas a prevención y extinción de incendios, subrogar a la Junta a los trabajadores de las empresas privadas, mejorando sus condiciones laborales, y destinar parte del ahorro a mejorar y aumentar los medios materiales.

Un momento de la rueda de la prensa.

Ambos sindicatos esperan obtener una respuesta favorable por parte de la Administración, que se ha mostrado receptiva a sus peticiones

Ambos Sindicatos confían en obtener una respuesta favorable a su propuesta por parte de la Administración que se ha mostrado receptiva a sus reivindicaciones. UGT y CCOO consideran de vital importancia para los montes de Castilla y León dotarnos de un operativo de incendios lo suficientemente amplio para garantizar una respuesta rápida ante la existencia de un incendio y que realice trabajos preventivos durante las épocas de menor peligro.

TCM-UGTCYL RECLAMA UNA INVESTIGACIÓN EXHAUSTIVA DEL ACCIDENTE DE TREN DE SANTIAGO QUE BUSQUE SOLUCIONES Y NO CULPABLES

El Responsable del Sector Ferroviario de UGT en Castilla y León y delegado de seguridad de Renfe, Felipe de Diego, reclamó, en relación al trágico accidente ferroviario de Santiago de Compostela, que se ha cobrado ya la vida de 79 personas y ha causado heridas a más de un centenar, una investigación exhaustiva que busque soluciones y no culpables. De Diego, que insistió desde un principio en que la prioridad era la atención a los familiares de las víctimas y a los heridos, mostró su confianza en los trabajos de los técnicos de la Comisión de investigación eviten que en el futuro se produzca un hecho similar.

De Diego se sumó el pasado 25 de julio, junto al Secretario Regional de UGT en Castilla y León, Agustín Prieto, y los trabajadores de Renfe y Adif, a los cinco minutos de silencio convocados por el comité de empresa en la Estación Campo Grande de Valladolid, en memoria de las víctimas.

El Sindicato transmitió su más sentido pésame a los familiares y amigos de las víctimas y deseó la pronta recuperación de las personas heridas.

Un grupo de personas, en la estación de tren de Valladolid.

El Sindicato denuncia que el documento invade contenidos y materias de negociación propias de la Mesa Sectorial de Sanidad.

FSP-UGT RECHAZA EL MODELO DE GESTIÓN CLÍNICA Y ALERTA ANTE LO QUE CONSIDERA UNA "PRIVATIZACIÓN ENCUBIERTA"

UGT solo defenderá una transformación que se realice exclusivamente bajo la orientación de la actividad gestora

La Federación de Servicios Públicos de UGT en Castilla y León ha manifestado su rechazo al modelo de Gestión Clínica, cuyo borrador de Decreto se conocía oficialmente el pasado nueve de julio, al considerar que conlleva consecuencias muy negativas tanto para la ciudadanía como para las plantillas de los servicios asistenciales, así como para la propia integridad del sistema sanitario de Castilla y León. El modelo adoptado por la Consejería de Sanidad otorga a los directores de las Unidades de Gestión un poder absoluto y plena autonomía en la gestión de los recursos humanos y materiales, rompiendo así la homogeneidad en la asistencia sanitaria y favoreciendo las desigualdades entre los ciudadanos de la región, ya que, es muy probable, a juicio del Sindicato, que existan zonas mejor dotadas que otras en función de la gestión. Además, a este poder de acción y decisión de la persona que dirige la Unidad se incorporan, como denunció Nieves Martínez, responsable Regional de Salud de la FSP-UGT, elementos privatizadores que posibilitan la entrada de la iniciativa privada en la prestación de servicios. "Nos encontramos ante una privatización encubierta, se van a crear distintos "reinos de taifa" donde cada gestor establecerá sus criterios, y eso es inadmisible".

El programa de Gestión Clínica de la Junta desarrolla dos servicios actualmente: el de Cardiología del Área de Salud de Valladolid Este y el del Servicio de Psiquiatría y Salud Mental del Área de Salud de Zamora, cuyos resultados UGT ha reclamado reiteradamente sin obtener respuesta alguna hasta el momento. El hecho de que ahora el Borrador del Decreto incorpore un presupuesto asignado a "objetivos" preocupa especialmente al Sindicato en un momento como el actual en el que el objetivo prioritario se centra en la contención del gasto, un "ahorro" que se traduzca en más "recortes".

Desde la FSP-UGT se ha insistido en que el documento invade, por otra parte, contenidos y materias de negociación propias del ámbito de la Mesa Sectorial de Sanidad otorgando una amplia capacidad a una sola persona (el Jefe de Servicio), "llevándose" por delante preceptos jurídicos que protegen aspectos como la jornada, los permisos, las retribuciones, etc... Para el Sindicato, igualmente, se compromete el acceso al empleo público bajo el principio de igualdad de oportunidades debido a esa potestad en manos de Director de la Unidad de Gestión en cuanto al nombramiento del personal temporal de acuerdo a criterios de eficiencia y estándares de calidad.

UGT ha mostrado su temor ante una futura Gestión Clínica que no sea más que la descarga y el "desvío" de la responsabilidad de la propia responsabilidad de la gestión que, a juicio del Sindicato, reside, compete y le corresponde a la Junta de Castilla y León. La Federación de Servicios públicos de UGT ha insistido en que solo defenderá una transformación que se realice exclusivamente bajo la orientación de la actividad gestora centrada en un proceso asistencial que siempre priorice el beneficio del paciente y la calidad de los servicios y que respete, igualmente, la legitimidad absoluta de la representación sindical en los ámbitos de negociación que son de su competencia y que persiga el bien colectivo incuestionable en un Sistema Público de Salud Universal y Gratuito.

LA PLANTILLA DE GRUPO LINCE RATIFICA EL PREACUERDO ALCANZADO ENTRE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL Y LA EMPRESA

FOTO PATRICIA

El pasado once de julio, la plantilla de Grupo-Lince ratificaba con un 95% de votos favorables (407 de 428) el preacuerdo alcanzado entre los responsables sindicales y la Dirección de la empresa. Un acuerdo que, a juicio de UGT, abre un período de estabilidad en el empleo para todos los trabajadores, cuando menos hasta el próximo 31 de diciembre de 2014, frente al ERE planteado en unos términos tremendamente agresivos y duros para la plantilla.

El contenido del acuerdo supone la retirada del ERE propuesto con una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014, y con las siguientes medidas: suspensión de contratos de trabajo, afectando al total de la plantilla (582 trabajadores/as durante todo el período planteado), y reducción de jornada laboral, afectando a 230 trabajadores, con una reducción de jornada del 50% sobre la jornada habitual, pudiéndose combinar esta medida con la anterior.

Tras las negociaciones mantenidas, la representación sindical, entre la que se encuentra UGT, ha logrado que el ERE se sustituya por un Pacto Social Por la Estabilidad en el Empleo, cuyo objetivo principal es el mantenimiento de los 582 trabajadores/as y sus puestos de trabajo. Se suprime, por tanto, y se sustituye por una reducción salarial que se aplicaría desde julio de 2013 hasta diciembre de 2014.

También cabe destacar que dentro del acuerdo POR LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, se ha acordado buscar formulas que potencien la inserción de aquellos trabajadores que de forma voluntaria busquen salidas desde el Centro Especial de Empleo, encaminadas a la prestación de servicios en empresas ordinarias.

Imagen de la planta de Iveco en Valladolid.

MCA-UGT CALIFICA COMO POSITIVO EL NUEVO PLAN INDUSTRIAL PARA IVECO E INSISTE EN QUE SEGUIRÁ DEFENDIENDO LA PROFESIONALIDAD Y LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADOR@S

La Sección Sindical de MCA-UGT IVECO valoró positivamente el anuncio del nuevo Plan Industrial para la planta vallisoletana. El pasado uno de julio, la Dirección de la Empresa comunicó que, a partir del verano de este año, la Planta de IVECO en Valladolid fabricará en exclusiva europea el "Model Year" 2012 (vehículo actual), que tiene aún un largo recorrido en el mercado. Además, para comienzos de 2014, la factoría se preparará para producir, a partir del mes de Junio, las cabinas del nuevo producto aprobado. A juicio del Sindicato, este anuncio afianza y asegura la actividad y la plantilla para los próximos años, tiempo en el que, desde MCA-UGT, se seguirá apostando por la profesionalidad y la calidad de la mano de obra.

En el ámbito sindical, UGT reconoce que estos 5 años de período de regulación han sido duros aunque asegura que nunca se "bajó la guardia" en la defensa de los derechos laborales y personales de nuestros trabajadores.

MCA-UGT IVECO Valladolid, ante la situación actual de crisis, siempre entendió que la única manera de salir de ella era el diálogo, la negociación y el trabajo, tres valores que defendió desde un principio.

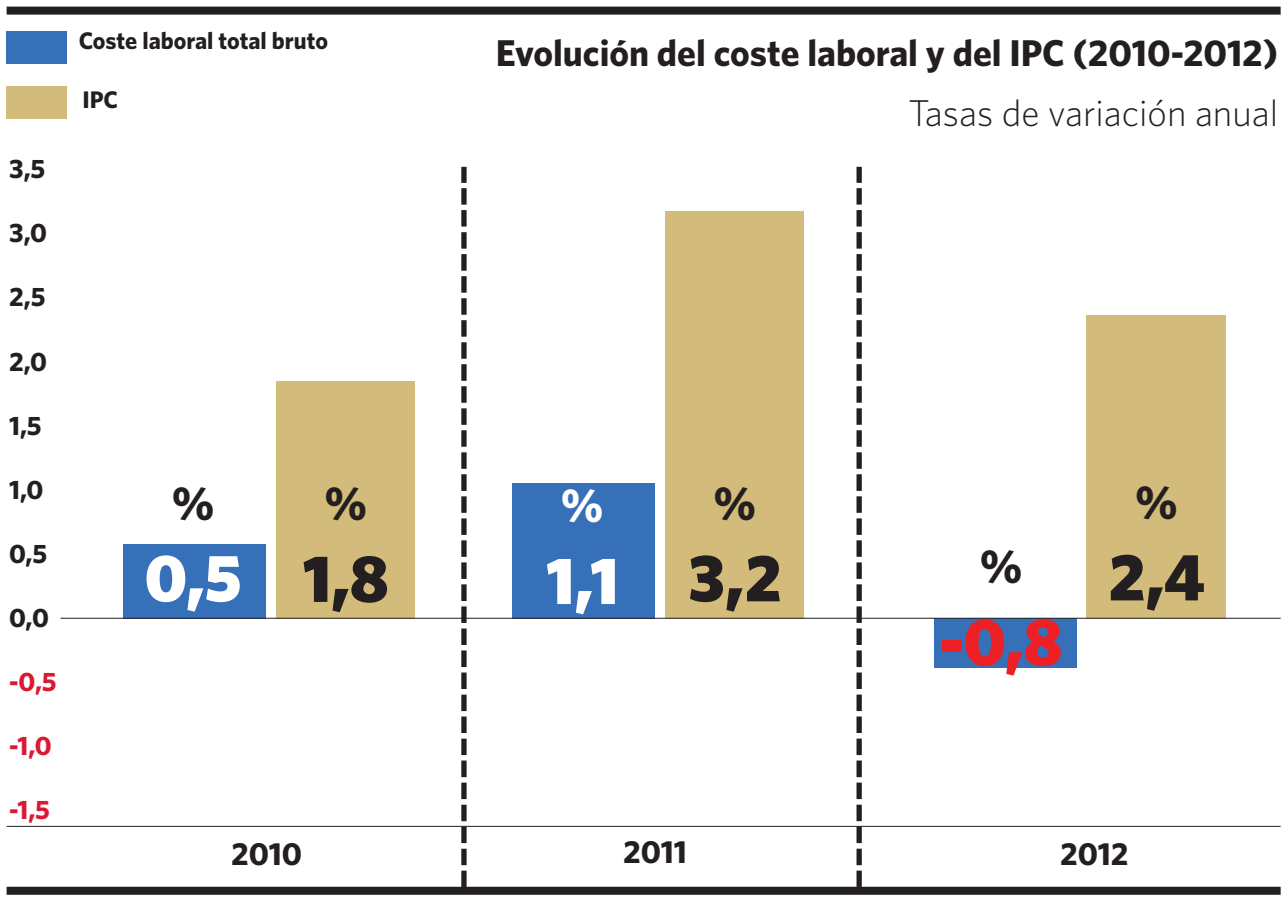
Precisamente, el anuncio de este mes de julio recoge el fruto de ese trabajo sindical que continuará en la misma línea para afianzarse más en un mercado difícil en el que se quiere ser líderes, siempre manteniendo los derechos de los trabajadores y sus mejores condiciones.

SIGUE CAYENDO EL PESO DE LAS RENTAS DEL TRABAJO SOBRE EL PIB, MIENTRAS CRECEN LOS BENEFICIOS

Los datos de la Encuesta Anual de Coste Laboral, que son plenamente coherentes con los que ha venido registrando la Encuesta Trimestral, ponen de relieve el fortísimo impacto que ha tenido la reforma laboral del gobierno del PP en los salarios de los trabajadores. La reforma no ha servido para crear o frenar la destrucción de empleo. Todos sabíamos que no sería así, puesto que facilitando el despido en época de recesión solo puede aumentar el número de despidos. Los datos son elocuentes: 673.000 empleos asalariados menos en el último año, 2 de cada 3 de ellos indefinidos, y una mayor precariedad que se refleja en todos los indicadores. Pero es que no era ese su objetivo real, sino el que reflejan los indicadores salariales, a pesar de que no estuviera entre sus objetivos declarados: para inducir una intensa devaluación salarial, haciendo cargar el peso del ajuste sobre los trabajadores y preservando del mismo a los perceptores de otras rentas, a quienes más tienen. Cargar, en definitiva, el peso del ajuste sobre los asalariados y pequeños autónomos.

En 2012 el coste laboral ha caído un 0,8%. Es decir, que a las empresas les cuesta un 0,8% menos producir. Sin embargo, los precios no se han reducido, como cabría esperar si las empresas hubieran trasladado la rebaja salarial a los precios de sus productos, para hacerlos competitivos. El IPC ha aumentado en 2012 un 2,4%. Es decir, que mientras a los empresarios cada vez les cuesta menos producir, a costa de las retribuciones de los asalariados y de sus condiciones laborales, cada vez venden más caro. ¿Dónde está el beneficio para nuestra competitividad que preconiza la teoría de la devaluación salarial?

La Encuesta Anual de Coste Laboral ofrece también otros resultados en este sentido que merecen destacarse. De un lado, los costes de indemnización por despido han caído un 12% en 2012, lo que viene a reafirmar el efecto esperado por la reforma laboral, al abaratar y facilitar dicho coste. De otro, un 11,2% de los trabajadores han visto modificadas las condiciones de convenio, en lo que supone otro efecto de la reforma, que otorga en último término al empresario la potestad para disponer unilateralmente de las condiciones pactadas libremente en los convenios. Todo ello refleja un importante aumento de la inestabilidad y precariedad laboral. Caminamos hacia un mercado laboral con menos empleo y de peor calidad, lo que supondrá una economía con menos capacidad de generar riqueza y menos competitiva en el medio y largo plazo.



Fuente: Gabinete Técnico Confederal de UGT a partir de IPC y EACL (INE).

ACTUALIDAD

LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES EN PALENCIA / 1899-2012

El Secretario General de UGT Castilla y León, Agustín Prieto, presentó la publicación.

La Unión General de Trabajadores de España cumple 125 años el próximo 12 de agosto de 2013. Esta organización, nacida en Barcelona con grandes carencias, tenía a su favor el apoyo incondicional de los mejores sindicalistas de aquel lejano año de 1888: Pablo Iglesias Posse, Antonio García Quejido, Toribio Reoyo, José Garrigó, Pablo Roca, Ramón Cuñi, Juan Serna, Baldomero Carbonell, Rafael Orrioles, Segismundo Vila o Antonio Cortés, con predominio de trabajadores catalanes. En el VI Congreso de la Unión General -septiembre de 1899- se decide el traslado del Comité Nacional a Madrid. En esa fecha militaban en la Unión General 15.264 compañeros y compañeras, federados en 65 Secciones.

El Socialista del 1 de septiembre de 1899, anunciaba el nacimiento de la Sociedad de Oficios varios, de Palencia, dirigida por los compañeros siguientes: César Martínez, presidente; Mariano Arroyo, vicepresidente; Tomás Miguel, tesorero; Francisco Castillejo, contador; Heliodoro A. Ibarducea, secretario; Eusebio Pastor, vicesecretario; Juan Montes, Julián Ladrón, Andrés León, Ramón Rodríguez y Arsenio Paredes, vocales. En la reunión del Comité Nacional de la Unión General del 2 de noviembre de 1899, se confirmaba la admisión de la "Sociedad de Profesiones y Oficios varios de Palencia". Presidía la reunión y firmaba el acta Pablo Iglesias, presidente, junto a Antonio García Quejido, secretario. El 25 de noviembre de 1900, la Sociedad de Oficios varios tenía su domicilio social en la calle Zapata, núm. 8.

Palencia, pequeña ciudad castellana, bañada por las aguas del mítico río Carrión. Palencia, tierra de tradiciones ancestrales, de iglesias románicas. Palencia, territorio de campos interminables, de montañas poderosas. Palencia, campesina, minera, rural, antigua. Palencia, provincia poblada de mujeres y hombres libres, orgullosos, altivos, indómitos. En Palencia, como en toda España, se conoce muy bien la injusticia; por sus calles, ante su catedral y sus iglesias, pululan hordas de chavales hambrientos, famélicos, pegados a las faldas de sus madres, de sus hermanas, mendigando un mendrugo de pan duro. Mientras, los hombres se afanaban en gritar su derecho al trabajo en las puertas del Ayuntamiento y la Diputación. Al lado, en el Casino, en las Sociedades de Recreo, la oligarquía, los caciques y burgueses, disfrutan de la opulencia. Apoyando a los poderosos, como siempre, la Iglesia, el Ejército, la Guardia Civil.

Un modelo idéntico al que se padece en los pueblos, bien sean de la Tierra de Campos, o en la montaña, en las importantes cuencas mineras de Barruelo de Santullán, Vallejo de Orbó o Guardo. En todas las partes acecha el hambre, la injusticia, la mentira y el caciquismo. Resultan míticas las duras huelgas -campesinas o mineras- libradas por "La Unión", de Barruelo, o en cualquiera de las Sociedades de resistencia implantadas en los pueblos cerealistas de Villada, Boadilla de Rioseco, Baltanás, Cisneros... Luchas mantenidas hasta sus últimas consecuencias, la muerte o el exilio, por los formidables trabajadores afiliados a la Unión General.

Palencia era una ciudad pequeña, ya se ha dicho, pero supo acoger en su seno las visitas de los mejores sindicalistas de España: Pablo Iglesias, Antonio García Quejido, Vicente Barrio, Trifón Gómez, Andrés Saborit, Francisco Largo Caballero, o Manuel Llaneza, compañero asturiano, afincado en su niñez y primera juventud en Barruelo y tan querido por todos los trabajadores, por todos los mineros.

Ejemplo claro de la temprana vocación reivindicativa de los palentinos, es la celebración de la Fiesta del Trabajo de 1900 en Villarramiel. En Palencia se celebraría el primer 1.º de Mayo en 1901. El Teatro "lleno de bote en bote, por un público compuesto de obreros y obreras en su mayoría". Aquella Fiesta del Trabajo de 1901, se celebraría igualmente en la Sociedad "La Unión", de Barruelo de Santullán.

El relato detallado de huelgas, mítines, actos electorales o actividades societarias y políticas impulsadas por la Unión General de Trabajadores en Palencia y su provincia, queda expuesto en el libro de referencia. Desde luego los compañeros palentinos estuvieron en cada ocasión, local o nacional, allí donde se les necesitaba, y sus acciones reivindicativas arrojaban resultados similares a los de capitales más pobladas.

En 1903, cuatro años después de su fundación, el Centro Obrero de Palencia albergaba Sociedades de Tipógrafos, Oficios varios, Albañiles, Cargadores y Mozos de almacén, Agricultores, Metalúrgicos, Obreros en fabricación de mantas, Canteros, Panaderos, Carpinteros, Cerámicos, Guarnicioneros y la Agrupación Socialista. En el XVI Congreso de la Unión General -septiembre de 1928- representaban a Palencia delegados de varias Secciones: Pintores "La Decorativa", Electricistas y Similares, Obreros en hierro, Obreros Panaderos, Albañiles, Obreros en Madera, Camareros y Peluqueros y Barberos. Y en Boletín de la Unión General, número 34, de octubre de 1931, se registraba la presencia en la Casa del Pueblo palentina, de Agricultores, Panaderos, Agua y Gas, Barberos, Camareros y Cocineros, Dependientes de Comercio, Zapateros y Similares, Albañiles, Carpinteros, Herreros Cerrajeros, Pintores, Servicio Escénico, Arte de Imprimir, Metalúrgicos, Mantas, Empleados Tráfico, Conductores Mecánicos Automóviles, Oficios Varios...

En estos años primeros y hasta 1936, destacaban entre los afiliados -sindicalistas y políticos- los nombres de Moisés Conde, Mauro Cardo Hierro, Victoriano Zarzosa, Antonio González Llanos, Eusebio Pastor, Pedro Manuel, Eusebio Pérez, Abdón Muñoz, Asurio Herrero, Deogracias Brezo, Germán Gutiérrez, Nicolás Morate, Agustín Marcos, Adrián Fernández, Andrés García Pérez, Eladio Ros, Darío Arroyo, Ricardo Pérez, Valentín Revilla, los cuatro últimos firmantes en el documento de adquisición de la Casa del Pueblo de la calle Mayor Antigua, en agosto de 1915. Varios de los compañeros citados sufrirían represión, exilio, prisión y muerte a manos de los asesinos fascistas sublevados en julio de 1936.

Aunque había pueblos pioneros como Boadilla de Rioseco o Villada de Campos, desde la instauración de la Segunda República, fueron innumerables los pueblos afectos a la Federación de Trabajadores de la Tierra: Tariego de Cerrato, Mazariegos, Monzón de Campos, Castrillo de Don Juan, Carrión de los Condes, Ampudia, Autillo de Campos, Capillas de Campos, Paredes de Nava, Villaconancio, Boadilla del Camino, Cervatos de la Cueza, Peña de Campos, Villanueva de la Cueza, Castrillo de Onielos, Cardeñosa de Volpejera, Revilla de Campos, Castromocho, Torremormojón, Valle de Cerrato, Villatoquite, por citar algunos, a vuela pluma. Y en cada uno de ellos se defendía hasta la extenuación el derecho al trabajo, la vida y la libertad de todas las compañeras y compañeros. Otro tanto, puede afirmarse de los pueblos de las cuencas mineras ya citadas, donde las luchas y huelgas en defensa de sus derechos son hoy motivo de admiración y ejemplo a seguir por los trabajadores.

Recuperada la normalidad democrática en el país, los compañeros de Palencia celebraban su I Congreso de la Unión Provincial en 1977, sin fecha conocida, y elegían a Miguel Valcuende González Secretario General y a Laurentino Fernández Merino, Secretario de Organización. Carmen Arroyo, Fernando Arroyo y Pablo Arroyo se hacían cargo de otras secretarias o vocalías. Las luchas sindicales libradas en Palencia desde esa fecha hasta la actualidad se inscriben por derecho propio junto a las memorables fechas reivindicativas del pasado. El 17 de mayo de 2013, el XII Congreso ordinario de la Unión Provincial acordaba elegir a Julián Martínez Calderón Secretario Provincial Ejecutivo.

Se cierra así un círculo abierto en el siglo XIX. El siglo XXI presenta retos y esperanzas nuevas al sindicalismo de clase. La Unión General, cumpliendo el mandato del 41 Congreso Confederal, se enfrenta a ellos con nueva nomenclatura, nueva estructura orgánica y, sobre todo, con ideas renovadas, avanzadas, frescas, pegadas a las necesidades de los trabajadores y trabajadores que nutren sus filas. Pero serán otros los que escriban entonces nuestra historia gloriosa.

Carlos de la Sierra
Fundación 27 de Marzo

UGT Castilla y León

UGT Castilla y León en las redes sociales

mano a mano
por tus derechos

www.twitter.com/UGTCyL

www.facebook.com/UGT.Castilla.y.Leon

www.youtube.com/UGTCyL

www.ugtcyl.es/portal/rss

www.ugtcyl.es