mano a mano

UGT Castilla y León

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE CASTILLA Y LEÓN | PUBLICACIÓN MENSUAL DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA | DICIEMBRE 2013 | NÚMERO 35

A FONDO · PÁGINAS 4-7

FORMACIÓN CONTINUA: DERECHO INDIVIDUAL Y COLECTIVO

BALANCE

AGUSTÍN PRIETO: "UGT SEGUIRÁ DEFENDIENDO A LOS TRABAJADORES, MAL QUE LES PESE A ALGUNOS"

PÁGINAS 8-9

ENTREVISTA | ANTONIO AQUINO, SINDICALISTA DE STO. DOMINGO

"LA ACTIVIDAD SINDICAL EN MI PAÍS ES TODO UN DESAFÍO"

PÁGINAS 14-15

ACTUALIDAD

EL TARIFAZO ELÉCTRICO: OTRO FRACASO DEL PP

PÁGINA 17

HOMENAJE

UGT RINDE HOMENAJE A FERMÍN CARNERO

PÁGINA 11

A partir de enero de 2014 nuestro **MANO A MANO** dejará de editarse en el formato tradicional, pasándose al formato digital:

página web, smartphones y tabletas

Quien se para a llorar, quien se lamenta contra la piedra hostil del desaliento, quien se pone a otra cosa que no sea el combate, no será un vencedor, será un vencido lento.

Miguel Hernández

Feliz 2014

mano a mano

BAJA SUBE

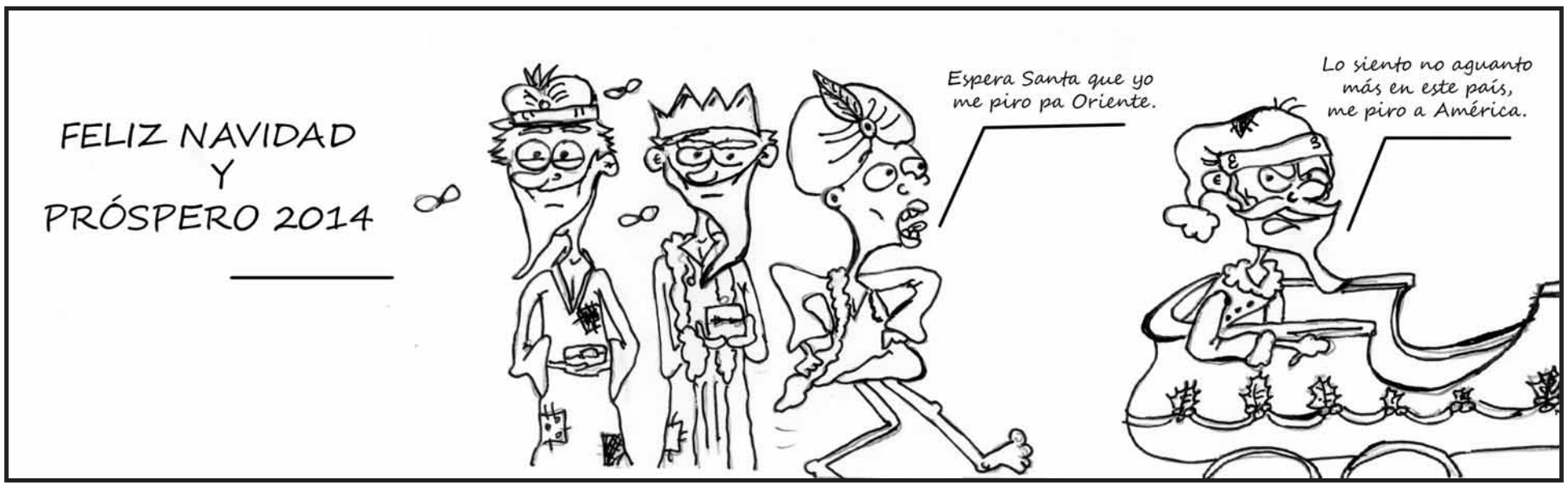
BAJA

El Ministro Gallardón, el Gobierno y el Partido que les respalda, por convertir en delito lo que según su moral es pecado

SUBE

La película documental de FETE-UGT "Las Maestras de la República", por su nominación a los premios Goya.

VIÑETA *por* ***PATRICIA HERRERO***



EDITORIAL *número 35*

Remate a un año fatídico para los trabajadores y ciudadanos

El último Consejo de Ministros ha sido el remate final de la política antisocial que practica el Gobierno del PP, empeñado en combatir el déficit, un déficit que se verá desbordado por su propia política, de ajuste y sacrificios para unos, la gran mayoría, y de complacencia y manga ancha para otros: las grandes fortunas financieras y empresariales de este país. El Ejecutivo gobierna burlando el diálogo y la consulta, sin buscar consensos y a golpe de Reales Decretos Leyes, aprobados utilizando una mayoría absoluta conquistada en base a falsas promesas electorales.

La Unión General de Trabajadores considera que España en 2014 se adentrará en una zona muerta, de estancamiento. La política económica y social que ha marcado el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado para 2014 no contienen medidas para facilitar el crecimiento y el empleo sino que persisten en el recorte social y van a lastrar la salida de la crisis.

FOTO: VALDIVIELSO

El Salario Mínimo Interprofesional ha perdido en cuatro años 5,5 puntos de su capacidad adquisitiva y desde 2007 ha ido perdiendo peso sobre el salario medio, alejándose del compromiso suscrito pro España en la Casta Social Europea de alcanzar el 60% del salario medio. Esta nueva congelación (se queda en 645,30 euros) supone seguir por el camino de la devaluación de esta renta. Una renta que bordea el umbral de la pobreza en hogares con un solo miembro y se sitúa por debajo en hogares compuestos por al menos dos personas. El SMI español es uno de los más bajos de los países de la UE-15. Los sindicatos reclaman una recuperación progresiva y modulada del poder de compra del SMI y reformar el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores para evitar que se sigan produciendo pérdidas de poder adquisitivo del SMI.

Por lo que respecta a la reforma de las pensiones impuesta por el Gobierno, ignorando el consenso social y político, supone el mayor recorte de la historia en el Sistema Público de Pensiones y afecta a los pensionistas presentes y futuros, que verán mermado su poder adquisitivo. UGT recuerda que el acuerdo de pensiones, que entró en vigor en enero de 2013, ya contemplaba la sostenibilidad del sistema y alerta sobre el nuevo Índice de Revalorización (aún con la enmienda introducida por el Senado que modificaba al alza este Índice del 0,25% al 0,50%,, es insuficiente). La ley del Gobierno atenta contra el principio de suficiencia de las pensiones protegido por la Constitución Española y empobrece a los pensionistas.

En cuanto a la subida de la luz, UGT se pregunta qué coste real va a tener, no en enero de 2014 sino en el transcurso del año. Para el Sindicato la política energética del Gobierno es un auténtico fracaso y reclama abordar, con urgencia, una auténtica reforma de precios de la energía, mediante el diálogo social, para aproximar el objetivo de nuestra tarifa a los países de nuestro entorno.

Congelación del SMI, nueva reforma de pensiones impuesta por el Gobierno y la subida de la luz son el remate final a otro año fatídico para los trabajadores y los ciudadanos. Un año perdido en lo económico y de graves retrocesos en el ámbito laboral y social. El Gobierno del PP lejos de aprender de los errores y rectificar, persiste en políticas ideológicas que lastran el presente y el futuro de nuestro país y constriñen la democracia. 2014 será más de los mismo en vista de la política y social que el Gobierno ha marcado en los Presupuestos Generales del Estado para el próximo año. Y nosotros seguiremos denunciándolo y haciéndolo frente.

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

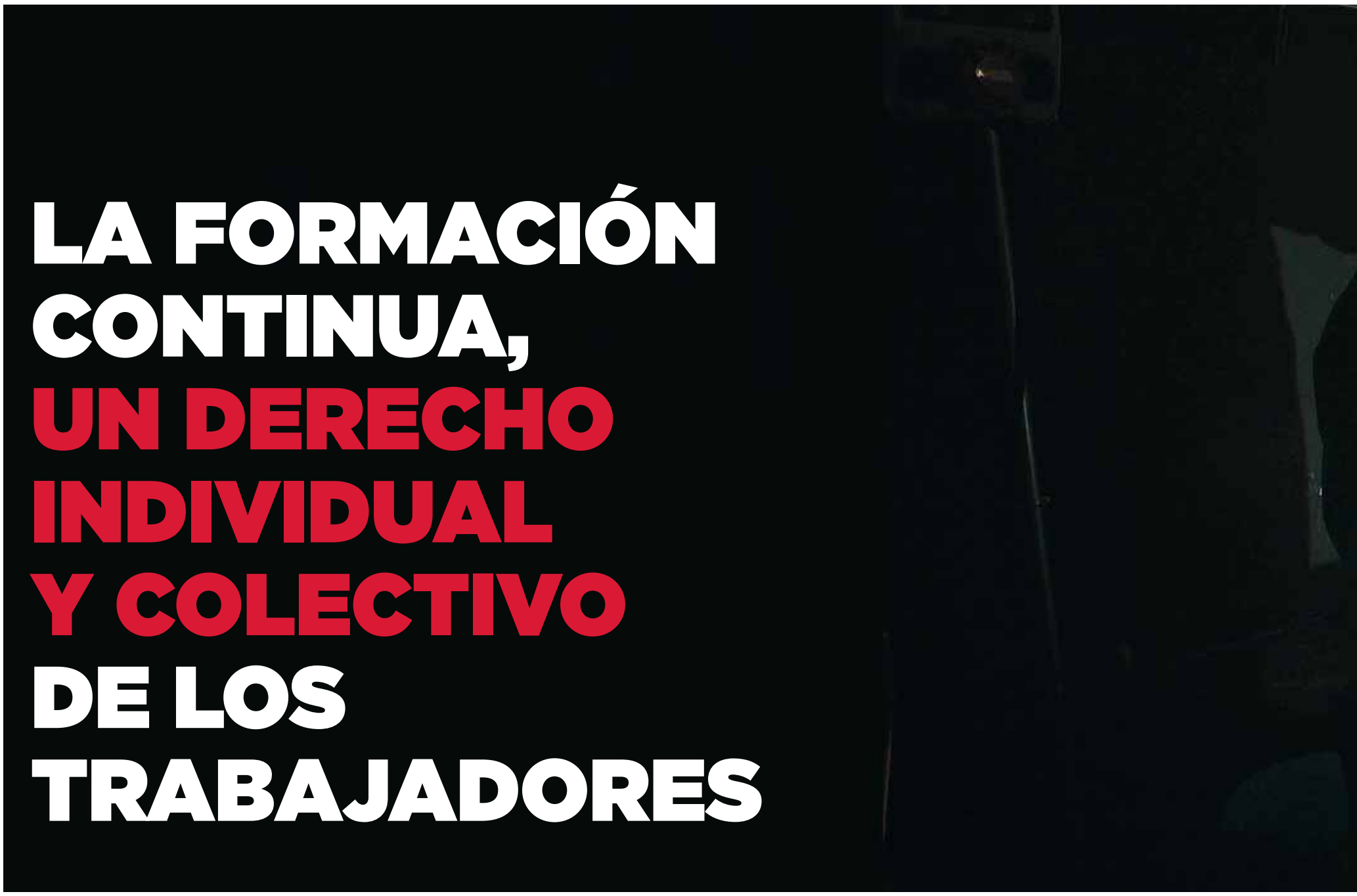
DEPÓSITO LEGAL:
BU-461-2010

LO MEJOR DEL TWITTER

"@mcasgar:

Que una ley, medida u opinion le guste a Rouco es la mejor señal de que va a ser retrograda para la sociedad".

LA FORMACIÓN CONTINUA, UN DERECHO INDIVIDUAL Y COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES



Un trabajador, durante un momento de su jornada laboral.

LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO DA RESPUESTA A LAS NECESIDADES FORMATIVAS QUE DEMANDAN TANTO LOS TRABAJADORES (OCUPADOS Y DESEMPLEADOS) COMO LAS EMPRESAS, CON EL FIN DE FAVORECER LA INSERCIÓN Y REINSERCIÓN LABORALES, ASÍ COMO EL MANTENIMIENTO Y PROMOCIÓN EN EL EMPLEO. ESTE SUBSISTEMA NACE EN 1993 CON LA FIRMA DE LOS ACUERDOS NACIONALES DE FORMACIÓN CONTINUA, RENOVADOS EN LOS AÑOS 1996, 2000 Y 2006, Y PRORROGADOS A PARTIR DE 2010, ANTE LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN PARA HACER COMPATIBLE LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS CON LA FORMACIÓN INDIVIDUAL DE LOS TRABAJADORES. INICIALMENTE SE DESARROLLÓ POR LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES, CEOE Y CEPYME, Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES MÁS REPRESENTATIVAS UGT Y CCOO, CONSCIENTES DE LA NECESIDAD DE FORMACIÓN CONTINUA DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS, CON LA ADHESIÓN DE LA CIG. A PARTIR DEL AÑO 2000 SE INCORPORÓ LA ADMINISTRACIÓN, LO QUE HA CONTRIBUIDO A REFORZAR EL SISTEMA. UGT ENTIENDE QUE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO ES UN MEDIO ESENCIAL PARA CONSEGUIR MEJORAR LOS NIVELES DE CUALIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN ESPAÑA. NO EN VANO SEGÚN LA EPA 2013 2º TRIMESTRE, LA POBLACIÓN ACTIVA QUE NO TIENE RECONOCIDA NINGUNA COMPETENCIA PROFESIONAL ALCANZA UNA TASA DEL 54%, ES DECIR, 12.374.600 TRABAJADORES. UGT ABOGA EN EL FUTURO POR CONTINUAR EN LA GESTIÓN POLÍTICA DEL SISTEMA, EN SU DISEÑO, PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN. URGE TAMBIÉN LA DEFINICIÓN DE UN NUEVO MODELO ADAPTADO A LA SITUACIÓN ACTUAL

Para realizar la actividad formativa, UGT utiliza el Instituto para la Formación y Estudios Sociales (IFES), que imparte formación en toda España, y dispone de 190 centros con 664 aulas acreditadas por las distintas administraciones públicas para impartir certificados de profesionalidad en 120 especialidades acreditadas. Igualmente dispone de una plataforma de teleformación para 186 especialidades formativas. A lo largo de los últimos 10 años, de 2003 a 2012, IFES ha formado a 1.038.559 alumnos, tanto trabajadores ocupados como desempleados.

El Sindicato ha contribuido a formar en 2011 a casi cinco millones de trabajadores

El Sindicato actúa de esta forma en colaboración con las Administraciones, realizando un servicio público para la formación de los trabajadores, del que está orgulloso, habiendo contribuido de modo significativo a la formación continua en España, que ha llegado a formar en 2011 a casi 5 millones de trabajadores y trabajadoras. El derecho del trabajador a la Formación Continua está recogido en la Constitución Española (Artículo 40.2), y en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 23), así como en los desarrollos legislativos de la Formación para el Empelo (Real Decreto 395/2007).

La oportunidad que ofrece este modelo a los trabajadores es formarse en su propia empresa (Formación de Demanda) para dar respuesta a las necesidades productivas (bonificación) o formarse

¿QUIÉNES HEMOS FORMADO Y CON QUÉ PRESUPUESTO, EN 2012?

La distribución de los fondos que se recaudan para Formación Profesional para el Empleo, en el ámbito estatal, y que se gestionan a través de la Fundación Tripartita, unos 745 millones €, es la siguiente:

Empresas

Han recibido mediante bonificación en sus cuotas a la Seguridad Social un total de 560 millones de euros.

Organizaciones Empresariales

CEOE y CEPYME, han recibido para planes de formación unos 51 millones de euros.

Organizaciones de Autónomos y Economía Social

Han recibido un total de 11 millones de euros.

CCOO

Ha recibido para planes de formación un total de 23,6 millones de euros.

UGT

Ha recibido para planes de formación un total de 24,7 millones de euros.

Otros Sindicatos

Han recibido para planes de formación un total de dos millones de euros.

Centros de Formación

Inscritos o acreditados por los Servicios Públicos de Empleo, han recibido para planes de formación un total de 38,5 millones de euros.

Otras entidades y Fundaciones

Han recibido planes de formación por un total de 26 millones de euros.

fuera de ella (Formación de Oferta) en el ámbito estatal o territorial. Un ejemplo de la formación de oferta es la que ofrece a todos los trabajadores la UGT.

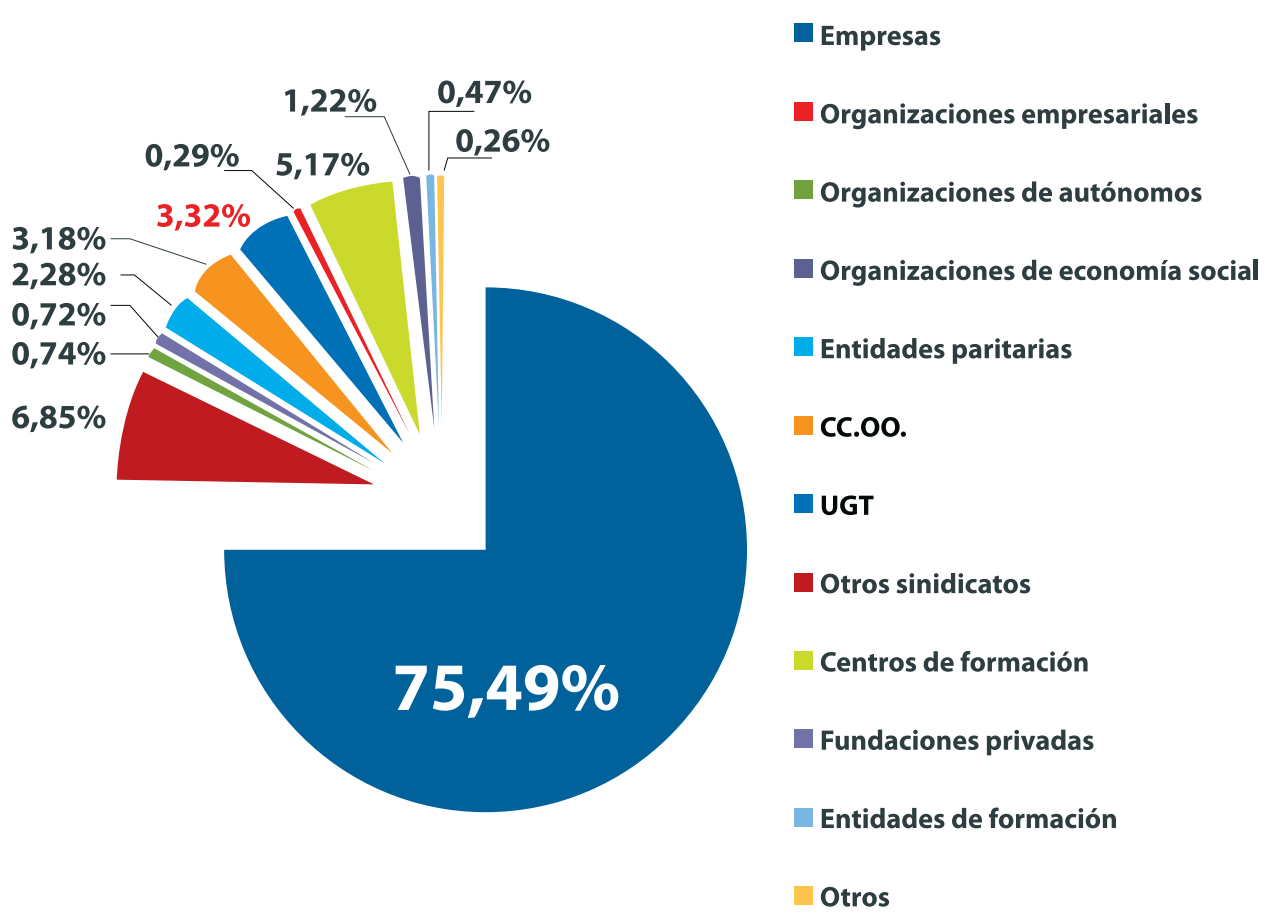
En cuanto al presupuesto, se puede afirmar que de la distribución de los fondos que se recaudan para Formación Profesional para el Empleo, en el ámbito estatal y que se gestionan a través de la Fundación Tripartita, unos 745 millones de euros, un 75,49% se ha destinado a la formación realizada directamente por las empresas, mientras que UGT ha gestionado el 3,32% del mismo.

Además, el Sindicato participa en la gestión política del Sistema a través de las mesas de negociación o concertación, de la Comisión Estatal, de la Fundación Tripartita, de las Comisiones Paritarias Sectoriales y Organismos Autónomos, donde se marcan las líneas generales de actuación en el ámbito de la FPE. También forma parte de los Consejos de Formación Profesional, tanto a nivel estatal como autonómico, colabora con el Instituto Nacional de las Cualificaciones y a través de la gestión de los Planes de Formación para trabajadores prioritariamente ocupados, o para trabajadores prioritariamente desempleados, en régimen de concurrencia competitiva, respetando los principios de objetividad, igualdad, transparencia y publicidad.

En cuantos a los fondos de la FPE, éstos provienen esencialmente de la cuota de Formación Profesional, el 0,7% de la masa salarial (1.890 millones), pagada por empresarios (0,6%) y por los trabajadores en sus nóminas (0,1%), cuya recaudación se realiza a través de la Seguridad Social, ayuda del Fondo Social Europeo (unos 100 millones) y aportación de las administraciones públicas (unos 165 millones), distribuida por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Destino de los fondos

Gestionados por la FTFE a nivel estatal



UGT URGE LA DEFINICIÓN DE UN NUEVO MODELO ADAPTADO A LA SITUACIÓN ACTUAL

Casi seis millones de personas se encuentran en situación de desempleo en España.

El sistema de Formación para el Empleo es susceptible de mejora, en ámbitos como la detección de necesidades formativas, la definición de prioridades sectoriales e intersectoriales, la incidencia en la promoción e inserción profesional, el seguimiento y control de calidad, y una total transparencia en relación con el destino de estos fondos finalistas. UGT urge, en este sentido, la definición de un nuevo modelo que debe plasmarse en los V Acuerdos nacionales de Formación para el Empleo, vinculando a las Administraciones y a los interlocutores sociales

La Secretaria para la Formación de UGT, Teresa Muñoz, ha subrayado que "hay que adaptar el sistema de Formación para el Empleo a la situación actual y, por supuesto, conjugar el derecho del trabajador a formarse con el derecho de las empresas a ser competitivas".

Muñoz ha señalado que "la formación es un derecho del trabajador" que repercute en beneficio de las empresas y ha explicado que a través del Diálogo Social, "hace ya más de 20 años que los empresarios y los sindicatos decidimos que era el momento de aportar una cuota específica para la recualificación de trabajadores y tener unos trabajadores competitivos que se pudieran adaptar a las nuevas tecnologías".

"Es importante resaltar que hay dos tipos de acuerdos, unos de carácter bipartito, entre sindicatos y empresarios, vinculado a la Negociación Colectiva, y otros de carácter tripartito, en el que se incorpora el Gobierno. Estos acuerdos se han ido renovando, desde 1996, 2000 y 2006 y se prorrogan a partir de 2010, de manera que ahora estamos en la necesidad de llegar a unos quintos acuerdos de Formación para el empleo porque cuando se decidió el modelo, España tenía una proyección y crecimiento importante y actualmente tenemos casi seis millones de parados." ha afirmado.

> **"La formación es un derecho del trabajador que repercute en beneficio de las empresas"**

En cuanto al papel que debe jugar UGT en el futuro de la Formación para el Empleo, la intención de la Organización es seguir en la gestión política del sistema, en su diseño, planificación y evaluación, en los órganos donde se marcan las líneas generales de actuación y se establecen prioridades en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo. Una tarea que el Sindicato pretende desarrollar a través de los centros inscritos o acreditados propios de UGT, que pueden y deben suscribir contratos programa o convenios de colaboración, realizando con calidad y eficacia los planes de formación que se les pueda adjudicar por concurrencia competitiva.

El Sindicato recuerda que fue promotor de un sistema de formación en el que quiere continuar adaptándolo a las nuevas necesidades productivas".

¿QUÉ PROPONEMOS PARA MEJORAR LA FORMACIÓN?

Debe incorporar nuevas funciones vinculadas a la promoción profesional de los trabajadores como:

1. **La información y orientación profesional.**
2. **El reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, regulado por el Real Decreto 1224/2009.**
3. **La utilización del permiso individual de formación para que los trabajadores participen en los procesos de reconocimiento de sus competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.**
4. **La formación profesional dual para la obtención de certificados de profesionalidad.**

Debe incorporar nuevos actores, como los centros públicos de formación profesional, acreditados de oficio para impartir Formación para el Empleo.

¿QUÉ FORMACIÓN SE OFRECE?

1. **Acciones formativas intersectoriales, dirigidas a adquirir competencias profesionales transversales, válidas para los distintos sectores productivos.**
2. **Acciones formativas sectoriales dirigidas a adquirir competencias profesionales específicas de un sector productivo, con prioridades establecidas por las Comisiones Paritarias Sectoriales, integradas por Organizaciones Empresariales y Sindicales del sector.**
3. **Acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad.**
4. **Programas específicos de ámbito estatal de mejora de la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional de jóvenes menores de 30 años:**
   - Acciones formativas con prácticas en empresas
   - Acciones formativas con compromiso de contratación
   - Formación certificable

ENTREVISTA · BALANCE 2013

UGT va a continuar defendiendo la libertad, la democracia, el estado de bienestar y los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Lo hicimos hace 125 años y lo seguiremos haciendo mal que les pese a algunos

AGUSTÍN PRIETO
SECRETARIO GENERAL DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE CASTILLA Y LEÓN

Haciendo balance, este 2013, no ha sido un año excesivamente conflictivo comparándolo con 2012, de hecho no ha habido Huelgas Generales, sin embargo, ha habido mucha actividad social y sindical en la calle sin que parezca que el Gobierno haya escuchado. ¿Piensa que para 2014 pudiera haber un hastío por parte de la población ante la falta de resultados?

Nos encontramos en una situación de crisis profunda muy difícil que ya dura muchos años y es verdad que en la sociedad va calando cierta resignación. Nosotros, tratamos de vencer esa resignación, porque somos consciente de que todas esas medidas que se nos están aplicando a través de políticas equivocadas, tanto a lo largo de este pasado 2013 que ha incidido muy negativamente y lo que todo nos hace prever para 2014, hace que nosotros sigamos manteniendo la ilusión y la fuerza en la idea de que las cosas se puedan cambiar y para eso, hay que romper la resignación que se puede centrar en algunos sectores. Yo creo, que ante recortes y reformas de derechos tan brutales que se van a aplicar el año que viene, como es las pensiones o el aborto, el hecho de que los PGE no contemplen nada para la creación de empleo ni de riqueza para solucionar el principal problema del país, hará que nosotros sigamos pidiendo el apoyo de la sociedad para que se manifiesten y protesten y que no sean esa mayoría silenciosa que se quedan en casa como le gusta decir a Rajoy. Nosotros creemos que ahora más que nunca hay motivos para protestar.

¿Puede tener una intención oculta el gobierno con el Proyecto de Ley de Seguridad Ciudadana, añadiendo dificultades a la movilización ante una situación susceptible de empeorar para los trabajadores y las trabajadoras?

Yo creo que más bien es una motivación para nosotros, porque este es un país que tiene asentada una democracia y, lo que pretenden al hacer una Ley de ese tipo es recortar derechos a los trabajadores y trabajadoras y ciudadanos en general y eso, no lo podemos permitir. Ya lo intentó Corcuera, con la famosa "Ley de la patada en la puerta" que fue muy contestada, también por esta organización y que al final, se la "tumbó" el Tribunal Constitucional. Lo que de verdad pretenden es cercenar la libertad de expresión y convertir un conflicto lógico y social contra los recortes económicos y contra el altísimo nivel de pobreza que existe en nuestro país, en un problema de orden público, criminalizando a los ciudadanos y ciudadanas y haciéndonos, de entrada, culpables, al tiempo que nos dictan el "santo-santorum" de lugares donde no nos podemos manifestar como por ejemplo las Cortes Españolas. Y, ¿Por qué? Pero, si en las Cortes españolas es donde está la expresión de la soberanía popular y es donde emanan las leyes, ¿Por qué los españoles no vamos a poder manifestarnos allí contra leyes que no conectan con la sociedad o que son contrarias a lo que buena parte de la ciudadanía necesita? ¿Pero porque no vamos a poder protestar mientras todo sea pacífico? Además, en una sociedad democrática no hay que pedir permiso para manifestarse lo que hay es simplemente que comunicar ese derecho ciudadano que se va a ejercer en determinados sitios por si puede causar alteraciones en otros aspectos como por ejemplo el tráfico, con el fin de que se tomen las medidas oportunas. Esto lo hemos visto antes en otros países donde ha habido muchos recortes desde el punto de vista económico, pues también tratan de que la expresión de la ciudadanía no aflore y

ENTREVISTA

también, tratan de cercenar con ese tipo de leyes.

¿Puede el Gobierno estar lanzando globos sonda sobre la futura Ley de Huelga para ahondar más en su política de retroceso en derechos?
Lo que pretenden con su proyecto es disfrazar los servicios mínimos. Aquí hay una Constitución que otorga a los trabajadores y a las trabajadoras un derecho de ejercer la huelga como un ejercicio más de presión cuando han fracasado las negociaciones y, lo quieren limitar convirtiendo los servicios mínimos en unos servicios exagerados y abusivos. En todo caso, el concepto de servicios mínimos siempre se contempla cuando hablamos de servicios esenciales y básicos para la ciudadanía, no para el resto de empresas, a los que no les pasa nada porque un día no produzcan. Cuando en este país se nos han impuesto unos servicios mínimos que han resultado ser abusivos, nosotros les hemos recurrido y los juzgados nos han dado la razón, el problema es que las sentencias salen años después. Cuando vuelve a haber otra, no se acuerdan de lo que han dicho los juzgados y vuelven a empeorar esos servicios mínimos abusivos. Este tipo de cosas, realmente pretenden cercenar derechos en un estado y eso, no lo podemos consentir.

¿Va a ser 2014 el año de la recuperación económica?
Yo no me creo que en 2014 haya recuperación económica. Es más, yo creo que no se lo creen ni ellos. Si eso fuera cierto, en los presupuestos generales del PP, tanto nacional como autonómico, tendrían que haber hecho unas previsiones de empleo, o ¿Es que piensan que va a haber recuperación económica manteniendo los 6 millones de parados? En las macrocifras que el PP presenta para los presupuestos generales hablan de unas tasas de paro similares e incluso superiores a las que hay en la actualidad. Esto quiere decir que ellos mismos, con sus previsiones económicas están diciendo que las tasas de empleo y desempleo van a quedar más o menos igual que lo que hemos tenido en este año 2013. Esta Unión tiene muy claro que mientras siga habiendo 240.000 desempleados y desempleadas en Castilla y León, no podemos estar hablando de recuperación y exactamente igual a nivel nacional. Obviamente, el principal problema que tiene esta sociedad es el paro y si no se corrige pues no puede haber recuperación.

El Diálogo Social es una seña de identidad de nuestra Comunidad Autónoma y así a lo largo de 2013 se ha llegado a importantes acuerdos como el Plan de Estímulo para el 2013 y la Red de Protección a las Familias. ¿De cara a 2014 que negociaciones nos esperan?
Los Castellanos y Leoneses tenemos que estar orgullosos de que en nuestra tierra se practique la concertación social. Lo que es difícil de entender es como no es posible a nivel nacional, porque el Gobierno de nuestra Comunidad es también del Partido Popular, al igual que el del Estado. Este Diálogo lo hemos mantenido desde hace ya casi 12 años, la mayoría de ellos en época de bonanza, por lo que antes era mucho más fácil llegar a acuerdos, pero también en los cuatro años largos de crisis que llevamos hemos podido mantener ese nivel de Diálogo y además, nos sentimos muy satisfechos de que en a través del mismo hayamos conseguido priorizar a los colectivos que peor lo están pasando. En esa línea, los avances que se han hecho este año han sido muy positivos y de hecho, ahí están entre otros acuerdos la consolidación de la Renta Garantizada de Ciudadanía, las ayudas a las empresas en crisis para que no vayan a ERES de Extinción o el PIE, del que fuimos precursores incluso antes del gobierno socialista cuando creó a nivel nacional el PREPARA, también las ayudas a las personas que están en riesgo de exclusión, los planes de empleo de las corporaciones locales que han servido para crear empleo durante 6 meses. En esta línea se va a seguir, de hecho ahora se está negociando un paquete importante como son la Reforma del Servicio Público de Empleo, el Plan de Estímulos al Crecimiento Económico y al Empleo y el Plan de Competitividad, entre otros, que confiamos se puedan firmar a primeros de 2014.

Uno de los compañeros de viaje en el Diálogo Social es la CECALE, que sin duda no se encuentra en uno de sus mejores momentos como organización empresarial. ¿Que pasaría si se rompe la patronal?
Lo que nosotros necesitamos, aunque alguien pueda pensar lo contrario, es un interlocutor fuerte y, cuanto más fuerte sea la patronal de Castilla y León, mejor será para los intereses que nosotros representamos. Sólo con organizaciones fuertes podemos firmar acuerdos que luego sabemos que se van a cumplir, precisamente porque tienen esa fortaleza y esa capacidad para imponerlo luego a todas sus organizaciones provinciales. Por eso esperamos que resuelvan cuanto antes sus problemas porque es lamentable que en Castilla y León, cuando no está la Administración delante ya no podamos firmar nada. Ha habido acuerdos que en muchos casos hemos estado a punto de firmar, pero cuando se trasladan a su interno el asunto, mayoritariamente se los tiran para atrás. Por eso es tan necesaria y precisa esa fortaleza, que no solo necesitamos nosotros para negociar, también la necesita la sociedad Castellano y Leonesa porque llevamos años y años sin que se firme nada.

2013 ha sido un año marcado por los problemas de UGT en Andalucía. ¿Cree que se ha actuado correctamente tanto a nivel Confederal como en la propia comunidad de Andalucía y se ha sido lo suficientemente contundente?
UGT Castilla y León ha mantenido en el Comité Confederal una postura crítica en el sentido de que nos hubiera gustado mas celeridad en la toma de determinadas decisiones y también, a la hora de asumir responsabilidades, porque hay cosas para las que no hace falta tardar mucho, porque desde el principio denotan que algo se ha hecho mal y tras las comprobaciones oportunas hay que corregir y poner las medidas precisas para que no vuelvan a ocurrir y, si en un determinados momento se hizo un uso indebido de fondos públicos hay que devolverlos. Todo ello conlleva asumir responsabilidades políticas al instante y así lo hemos reclamado en su momento. La Unión es una organización muy grande, cuya marca es UGT, y es también muy descentralizada. Todas las Uniones de Comunidad Autónoma, al igual que las Federaciones sectoriales, tienen personalidad jurídica propia e independiente y, en pro de esta autonomía, se decidió que cada organización tenía que tomar las medidas en su ámbito correspondiente. Así ha sido y, de hecho ya ha dimitido el Secretario General de Andalucía, donde próximamente van a celebrar un Comité, máximo órgano entre congresos para tomar decisiones y aclarar todo. Pero, no obstante, hay que dejar las cosas claras. Eso está mal, hay que reconocerlo, decirlo y evitar que vuelva a ocurrir, pero también se están aprovechando de todo este circo mediático lanzando un ataque al Sindicalismo de Clase por parte de determinados poderes económicos y mediáticos de la derecha más recalcitrante, a quienes lo que de verdad les gustaría es que no hubiera Sindicatos. A esta Unión, la llevan atacando desde su existencia hace 125 años, esto no es nuevo. Suelo poner un ejemplo que sucede en algunos aeropuertos asiáticos donde ponen anuncios que dicen "País libre de Sindicatos". Esto no va a ocurrir aquí, porque UGT va a continuar defendiendo la libertad, la democracia, el estado de bienestar y los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Lo hicimos hace 125 años y lo seguiremos haciendo mal que les pese a algunos.

ACTUALIDAD

CELEBRADO EL I COMITÉ DE UGT CASTILLA Y LEÓN

EL PASADO 16 DE DICIEMBRE SE CELEBRABA EN LA FUNDACIÓN FERMÍN CARNERO, EN VALDERAS, EL I COMITÉ REGIONAL DE UGT CASTILLA Y LEÓN

Un momento del Comité Regional, en el que el Sindicato mostró su rechazo a los Presupuestos Generales de la Comunidad para 2014.

La Unión General de Trabajadores de Castilla y León, durante el desarrollo del mismo, consideró que las reformas emprendidas por el Gobierno Popular, en todos sus estratos y ámbitos, continúan teniendo un impacto brutal en la sociedad del país y por tanto de nuestra Comunidad Autónoma. Nos encontramos ante una fotografía social absolutamente demoledora con unos datos estadísticos que reflejan la situación de millones de trabajadores y de ciudadanos en la más absoluta desesperación, sin oportunidades de futuro y condenados a la pobreza y a la exclusión social.

El Comité, intenso en el debate, expresó que tras 18 meses de vigencia de la Reforma Laboral, en Castilla y León dichas medidas han cosechado un rotundo fracaso y sólo han conseguido destruir empleo y deteriorar las condiciones de trabajo. La destrucción de puestos de trabajo ha dejado como resultado 238.807 desempleados y desempleadas en nuestra comunidad, de los cuales 117.284 carecen de prestación alguna. Además, la cronificación del desempleo de larga duración que en nuestra Comunidad se cifra en 85.100 trabajadores y trabajadoras, implica un grave problema social que no puede ser ignorado. Por ello, el Comité se congratuló del papel que desde esta UGT hemos desarrollado en el ámbito del Diálogo Social, logrando, entre otros, acuerdos que mejoran la Renta Garantizada de Ciudadanía así como la Red de Protección de las familias.

Los datos de contratación constatan la consolidación de la precariedad laboral. Así, en el mes de noviembre en nuestra Comunidad se han registrado 44.645 contratos temporales mientras que la contratación indefinida, con apenas 4.029 contratos registrados, adquiere una presencia testimonial.

La Unión General de Trabajadores de Castilla y León dejó claro su rechazo a los Presupuestos Generales de la Comunidad para 2014 porque confirman la política de recortes de derechos y reducción del gasto público que se mantiene desde los últimos años. Además, estos Presupuestos de la Comunidad se marcan como prioridad la contención del déficit público, condenando al ostracismo los estímulos para el crecimiento y la creación neta de empleo, prolongan el círculo vicioso de los recortes y sólo servirán para acentuar el empobrecimiento, el deterioro del mercado laboral y el estancamiento económico en el que estamos atrapados.

El Comité consideró imprescindible frenar la caída de ingresos con una política fiscal que grave las rentas en función de las posibilidades de cada ciudadano, de tal manera que quien mejor está soportando esta situación pueda aportar más a las arcas públicas. Con ello, se lograría una mejor redistribución de la riqueza y una financiación suficiente para el desarrollo de servicios e inversiones públicas que ayudarán a reactivar la economía, generar empleo decente y recuperar nuestro sistema de protección social, y ante esta situación reivindicó, en la misma línea de los últimos años, la necesidad de establecer por ley un suelo en el gasto público.

El deterioro de los servicios públicos, así como del empleo público, va a tener una nueva manifestación a través de la reforma que se tramita sobre el régimen local, ya que supondrá uno de los mayores atentados contra los ayuntamientos que hubiera podido darse desde la existencia de los mismos, frente a lo cual, la Unión, mantendrá una clara línea de oposición porque se ataca al mundo rural de nuestra comunidad, a su desarrollo y a la calidad de los servicios públicos.

Otro de los aspectos analizados en el Comité de UGTCyL fue el del impulso de la actividad económica y el empleo, que para el Sindicato, vendrá de la mano de la mejora de la demanda interna y del consumo, por lo que la renta disponible de los ciudadanos y las familias debe ser suficiente para garantizar el poder de compra. Para ello, deben incrementarse las cuantías de los salarios y de las pensiones. En este sentido UGT exige la retirada de la reforma del sistema público de pensiones que impone el gobierno Rajoy, por cuanto supondrá el empobrecimiento de millones de pensionistas actuales y futuros.

El Comité lamentó la preocupante situación de la negociación colectiva con su creciente estancamiento y bloqueo, particularmente intensa en el presente año, con pérdida de cobertura e intensificación de los conflictos sobre la renovación de los convenios colectivos, a causa de la posición intransigente de la patronal, que ha imposibilitado llegar a un acuerdo sobre ultraactividad. Asimismo, acordó que las actuaciones dentro de la negociación colectiva para 2014 irán dirigidas prioritariamente hacia la prórroga normativa del convenio tras la pérdida de su vigencia; a defender la igualdad de oportunidades; la garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, a mantener como objetivos estratégicos las demandas sindicales sobre la protección del medio ambiente, la prevención de riesgos laborales y la formación permanente de los trabajadores y las trabajadoras.

Por último, el Comité Regional de la UGT de Castilla y León manifestó que nuestra Organización debe ser la principal herramienta para diagnosticar, depurar limpiar y purgar aquellas situaciones fraudulentas que se hayan cometido, sin esperar a que sean terceros los que de manera interesada determinen nuestros criterios de actuación, estableciendo nuestro horizonte en el desarrollo de nuestra actividad en base a criterios de ética, coherencia, transparencia y seriedad. Somos el principal baluarte en la defensa del Estado del Bienestar, de los servicios públicos y los derechos y libertades democráticas.

HOMENAJE

UGTCYL RINDE HOMENAJE AL COMPAÑERO FERMÍN CARNERO

LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE CASTILLA Y LEÓN ORGANIZÓ, EL PASADO 16 DE DICIEMBRE, UN ACTO DE HOMENAJE AL COMPAÑERO FERMÍN CARNERO EN LA LOCALIDAD LEONESA DE VALDERAS, SEDE DE LA FUNDACIÓN QUE LLEVA SU NOMBRE Y CUYA PRESIDENCIA OCUPABA EL HISTÓRICO LÍDER SINDICAL EN EL MOMENTO DE SU FALLECIMIENTO, EL PASADO 9 DE JUNIO

Momento en el que se descubrió la placa conmemorativa en homenaje a Fermín Carnero.

El homenaje, que se desarrolló en el marco del Comité Regional de la UGT de Castilla y León, en el que participan los máximos responsables regionales de la Organización, contó con las intervenciones del Secretario General de la UGT de Castilla y León, Agustín Prieto; el patrono de la Fundación Fermín Carnero, Demetrio Madrid; el Secretario Regional de TCM-UGT, Pedro Aller; la hija de Fermín Carnero, Pilar Carnero; el Secretario General de UGT, Cándido Méndez y el Presidente de la Junta de Castilla y León, Juan Vicente Herrera.

Agustín Prieto destacó la trayectoria de su antecesor en el cargo, Fermín Carnero, al que calificó como "un sindicalista con mayúsculas y de raza", comprometido con los trabajadores y sus derechos a cuya defensa dedicó toda su vida y aseguró que el mejor homenaje a Fermín, un homenaje sentido y de corazón, es "el reconocimiento a su trabajo, a su compromiso con la UGT, con los más débiles, los trabajadores".

Recordó también la figura de Carnero, "buena persona y un buen compañero", como el líder que fue capaz de liderar el proyecto regional de la Unión General de Trabajadores y de fortalecer al Sindicato. Precisamente, en estos momentos de dificultad, el Secretario Regional de UGT insistió en que a pesar de los ataques contra el sindicalismo de clase no vamos a bajar la guardia y seguiremos luchando por la libertad, la democracia, los derechos laborales y sociales, el Estado de Bienestar y la concertación social".

Tampoco faltaron las anécdotas que recordaban a un Carnero impuntual que hizo célebre la frase "ya estoy en Villanubla", con apariencia seria, dura pero sensible a los problemas de los demás, como reconocía Agustín Prieto al recordar que "alguna lágrima derramamos juntos".

Demetrio Madrid y Pedro Aller lo definieron como gran compañero y buen amigo que siempre daba la cara, ante lo bueno y ante lo malo, al tiempo que destacaron la pasión y vehemencia con la que defendía sus ideas.

Prieto (i) y Méndez entregan a la viuda de Carnero un busto en reconocimiento a su labor sindical.

El Secretario General de UGT, Cándido Méndez, también tuvo palabras de reconocimiento hacia "un hombre que creía en el peso del compromiso colectivo por encima de los dirigentes que pueda tener en cada momento nuestra Organización". Alabó su compromiso con la lucha por el progreso, contra la injusticia, a favor de la dignidad y de la igualdad.

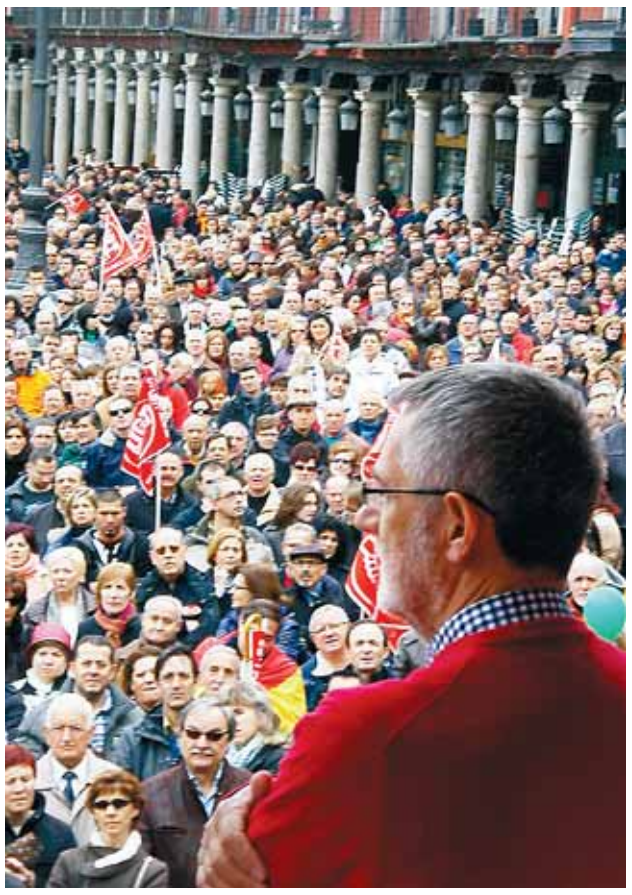
Cándido Méndez, durante su intervención.

"El dirigente que construyó la UGT de Castilla y León y uno de los impulsores del Diálogo Social en la región; aspecto sobre el que también incidió en su intervención el Presidente de la Junta de Castilla y León, Juan Vicente Herrera, que además calificó a Fermín Carnero como una persona serena, sobria y firme, un buen paisano castellano y leonés que contribuyó a hacer una mejor Castilla y León.

En el acto homenaje se hizo entrega de un busto de Pablo Iglesias a la viuda de Fermín Carnero, como reconocimiento a su labor de defensa de la libertad sindical y lucha obrera y se descubrió una placa conmemorativa con el cambio de denominación de la Fundación 27 de Marzo que ha pasado a llamarse Fundación Fermín Carnero.

LA UNIÓN EN IMÁGENES 2013

Vamos a tener que dar la razón a los que piensan que el 13 es un número de mal agüero. 2013 ha sido un año aciago en lo económico, en lo laboral, en lo social, un año en el que el Gobierno del Partido Popular ha seguido metiendo la tijera. Una tijera con la que nos han dejado el Estado del Bienestar hecho jirones, con una Sanidad, que era la envidia de Europa, bajo mínimos; una Educación que vuelve a tener los planteamientos del nacional-catolicismo más rancio. Están aprovechándose de la crisis para imponer unas reformas ideológicas que nada tienen que ver con la economía, o es que acaso la privatización de la Seguridad o la reforma del aborto tienen algo que ver con los mercados. Todo ello no es otra cosa que la imposición de su moral en la que equiparan pecado con delito. Necesitamos una sociedad gobernada por los mejores para poder salir del túnel, es necesario que sigamos luchando por un país lleno de ciudadanos libres, de ciudadanos con derechos



PRISIONES YA NO SOPORTA MÁS
RECORTES NI PRIVATIZACIONES
CCOO
CSI·F

sin industria en
no hay progreso
POR UN CONVENIO DIGNO

UGT
Castilla y León
POR LA EDUCACIÓN

POR LA LUCHA Y DEFENSA
DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS
NO A LA PRIVATIZACIÓN
DE LAS RESIDUZIS

POR UNA JUSTICICIA
PARA TODOS
NO A LA PRIVATIZACION
DEL REGISTRO CIVIL

UGT
HOY PUEDE SER
EL ÚLTIMO
DOMINGO
QUE PARTICIPE
SOY TRABAJADOR
DE COMERCIO

¡ LA MINERIA
NO SE RINDE!

POR UN CONVENIO DIGNO
EN GRANDES ALMACENES
¡¡TENEMOS FAMILIA!!
CONCILIACIÓN = BENEFICIOS
UGT

Castilla y León
UGT

ENTREVISTA

ANTONIO AQUINO
CONFEDERACIÓN NACIONAL DE UNIDAD SINDICAL (CNUS), SANTO DOMINGO

"La actividad sindical en mi país es todo un desafío"

¿Cuál es la realidad del movimiento sindical en su país?
Lo cierto es que la Constitución de la República consigna la libre sindicación y el Código de Trabajo, el derecho a organizarse, aunque, a renglón seguido, esa misma norma permite también que el empleador ponga fin a la relación laboral cuando lo entienda pertinente, sin alegar causa alguna, lo que nos obliga a luchar contra corriente. Sindicato es para nosotros sinónimo de desempleo, ya que resulta un desafío constante cualquier intento por organizarse ante la amenaza inminente de despido. Ante esto, las centrales sindicales tenemos necesariamente que diseñar un programa de acción para modificar la legislación laboral. Nuestra intención es concatenar un movimiento fuerte como medida de presión frente a la patronal y al Gobierno.

¿Qué tipo de denuncia cabe ante estos abusos?
Acudir a instancias internacionales. La próxima asamblea de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) va a conocer una queja de las tres centrales sindicales dominicanas sobre la violación sistemática en el país de dos convenios que alcanzan rango constitucional. Se trata del convenio que consigna la libertad sindical y el de derecho a la contratación colectiva, ambos se incumplen constantemente. El próximo año, la Organización denunciará esta violación y presionará para que se respeten estas normas, algo fundamental para el avance del movimiento sindical.

¿Cual es el motivo de su presencia en España?
Gracias a la hospitalidad y a los compañeros de UGT, he podido participar en un curso en la Universidad de Toledo para expertos latinoamericanos, en derecho laboral. Ha sido muy interesante poder compartir la realidad de los trabajadores españoles y combinar la actividad académica con la experiencia propia. Desde luego, ha servido para ampliar mis conocimientos y trasladarlos a mi país.

¿Cómo definiría el modelo sindical en la República Dominicana?
En el país funciona el modelo vertical impuesto por Trujillo. Dictó una

Un momento de la entrevista con Antonio Aquino. FOTO: UGTCYL

ENTREVISTA

Sindicato es para nosotros sinónimo de desempleo, ya que resulta un desafío constante cualquier intento por organizarse

El movimiento es una escuela de vida que tiene la misión de organizar, educar y reivindicar. Está vivo, tiene futuro

Está claro que la crisis la generan los gobernantes, pero la pagan los trabajadores

Ley de la Seguridad Social y de Derecho del Trabajo en función de preservar sus intereses, como dueño del país, el poder político, el económico y el militar. Los Sindicatos se hacen por empresas porque así lo dice la Ley, eso sí, el empresario que no quiere despide al trabajador y ya está.... En España, sin embargo, se afilia personalmente, es más difícil para el patrón oponerse a una organización libre de trabajadores. Nos gustaría que el nuevo Estatuto trasladara esta organización para hacer al Sindicato más efectivo.

¿Cuál son los principales problemas de los trabajadores dominicanos?
Bueno, no tenemos derecho a la sindicación además de contar con unos salarios deprimidos, no hay ninguna relación entre el coste de la vida y el poder adquisitivo. Entre los salarios más bajos de centroamerica, según el FMI y la OIT, se encuentran precisamente los de la República Dominicana, por debajo incluso de Bolivia y México.
Otro de los problemas más graves, sin duda, es el desempleo, con una tasa de paro del 20 por ciento en el país. Por otra parte, la patronal quiere recortar el Código de Trabajo del país, especialmente dos artículos: el 80, que consagra el derecho de pago de la cesantía cuando acaba el trabajo y el 76, que es el pago de preaviso cuando cesa la relación laboral. Los Sindicatos tenemos que luchar para ejercer una presión suficiente que obligue a la patronal a sentarse a discutir con los representantes de los trabajadores una salida que no sea la cómoda y la tradicional.

¿Y qué lugar ocupa la patronal en estas relaciones?
La realidad es que el sistema establecido impide que los dirigentes sindicales lleguen al Parlamento. Lamentablemente, no existe una Organización que se identifique con los trabajadores, solo es visible el poder de la patronal y es imposible impulsar una Ley que beneficie al colectivo más débil.
La realidad es que hay un desequilibrio de poder en la negociación tripartita (Estado, patronal y trabajadores), es decir, son siempre dos contra uno. Parece claro que a instancias internacionales se abogue por un trabajo decente, me gustaría ver también ese acuerdo en la práctica.

¿Qué lectura realiza de los ataques al movimiento sindical en España?
Creo que son momentos difíciles, en los que se está produciendo una preocupante pérdida de calidad de vida y los Sindicatos no pueden permitir este deterioro en todos los niveles. Ante unas pretensiones políticas realmente graves, el movimiento obrero no puede quedarse cruzado de brazos y debe, a mi juicio, continuar reivindicando esas conquistas que tanto años de lucha costaron. Está claro que la crisis la generan los gobernantes pero la pagan los trabajadores.

¿Qué mensaje lanzaría a los sindicatos españoles?
Bueno, pues, que el Sindicato es una escuela de vida que transforma "de clase en sí en clase para sí", y tiene la misión de organizar, educar y reivindicar. El Sindicato está vivo, crece y tiene futuro. Con la organización se hace fuerte, con la educación, consciente y con la reivindicación, mejora las condiciones de vida de las personas.
La historia esta ahí y los sindicatos en general, y la UGT en particular, son el resultado del esfuerzo de los trabajadores y del sacrificio de tantos años. Hay que lograr contraponer lo que a mi juicio es una propaganda maliciosa.

SE DESMONTA EL ARGUMENTO DEL GOBIERNO DE QUE LA GESTIÓN PRIVADA ES MÁS EFICAZ QUE LA PÚBLICA

El informe del Tribunal de Cuentas del ejercicio 2011 avala lo defendido por UGT, que siempre ha denunciado el componente ideológico como principal motivo de las múltiples reformas y medidas acometidas por el Gobierno del Partido Popular, bajo el argumento del ahorro y una mayor eficacia, ya que en realidad, como ahora se demuestra con cifras, responden a criterios ideológicos.

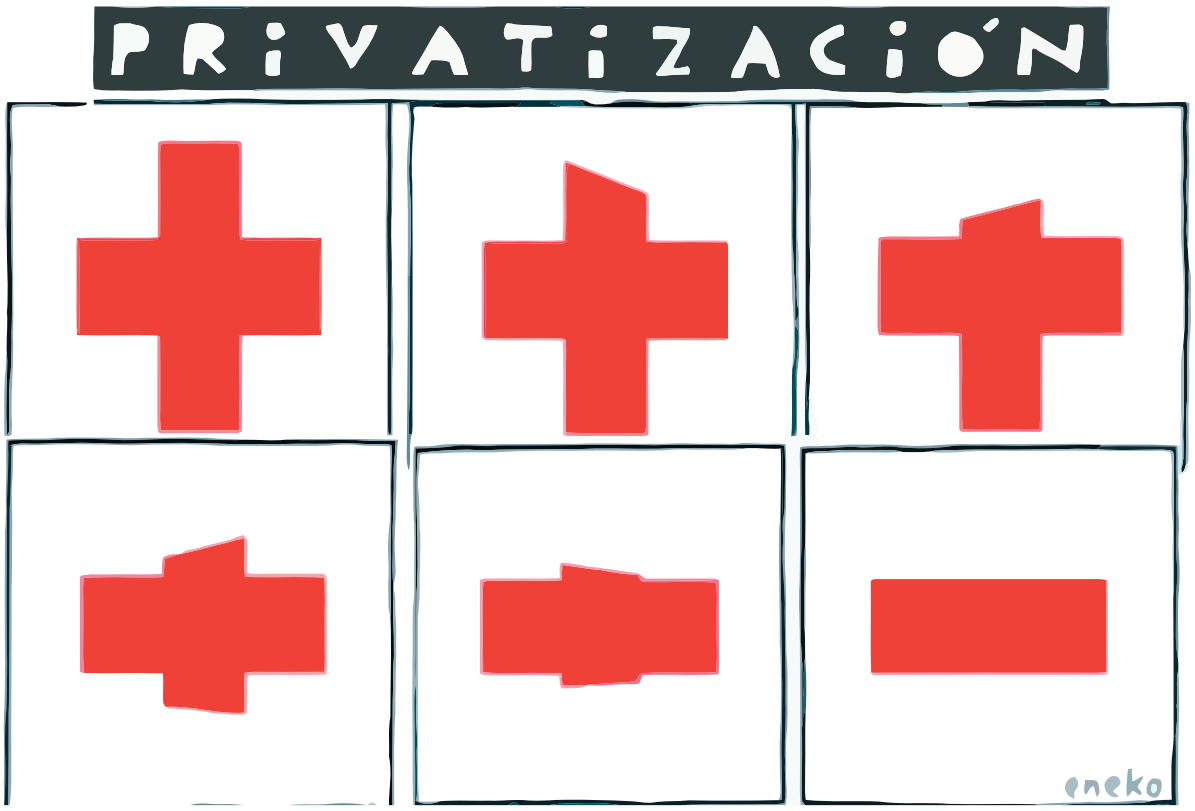
Según el Tribunal de Cuentas, que analiza la prestación de Servicios en ayuntamientos españoles de menos de 20.000 habitantes, que suponen el 95% del total, la prestación de un servicio público sale más caro cuando lo efectúa una empresa privada que cuando lo ofrece directamente el ayuntamiento.

En este sentido, el informe presenta datos como los costes de recogida de basura, servicio que si lo presta la administración pública tiene un precio de 42,55 euros, mientras que si se presta a través de empresas concesionarias sube hasta 53,90 euros.

Datos similares se muestran en la limpieza viaria, un 71% más caro si se presta a través de una concesión que si lo hace el propio ayuntamiento, concretamente, el coste es de 16 euros si lo presta el municipio y 27 euros cuando se encarga una empresa privada. Además, queda claro en el informe que esta diferencia en precio no tiene relación directa con la calidad del servicio.

UGT exige al gobierno que deje de utilizar los mismos argumentos de ahorro económico, de los que queda demostrada su falsedad, para acometer la Reforma de la Administración Local, cuando es evidente que ésta obedece a un componente meramente ideológico que apuesta por la recentralización, poniendo en peligro la cohesión social y territorial, al eliminar los servicios sociales, invadir competencias de las Comunidades Autónomas y reducir las competencias y la financiación de los ayuntamientos.

El Sindicato teme que esta reforma haga desaparecer gran parte de los servicios públicos más cercanos a la ciudadanía y anticipa que la entrada de la iniciativa privada supondrá copagos y tasas en servicios esenciales como el suministro de agua, la recogida de basuras, el alcantarillados o la limpieza viaria.



El Sindicato teme que la reforma haga desaparecer gran parte de los servicios públicos.

19 de diciembre, jueves negro para los ciudadanos

EL CONGRESO, CON LA MAYORÍA ABSOLUTA DEL PP, APRUEBA LA POLÍTICA ANTISOCIAL DEL EJECUTIVO

Si hace dos años cuando la crisis económica era una realidad, los ciudadanos hubiéramos podido adivinar que todo lo que se prometía iba a ir en la dirección contraria, posiblemente no nos hubiéramos visto abocados a un jueves negro como el 19 de diciembre en el que el Congreso, donde prevalece la mayoría absoluta del PP, revalidó las políticas del Gobierno que redundan en el recorte social. Se han aprobado unos Presupuestos Generales del Estado para 2014 que, lejos de ser los de la recuperación, persisten en el recorte social, una reforma de pensiones, sin consenso regresiva y que empobrece a todos los pensionistas, presentes y futuros y una reforma de la Administración Local que menoscaba lo público y que supondrá más destrucción de empleo y menos servicios para los ciudadanos.

Las cuentas del Estado no van a favorecer la recuperación pues carecen de actuaciones precisas para impulsar el crecimiento y el empleo. Son unos Presupuestos que persisten en el recorte y que, por tanto, supondrán demorar la salida de la crisis.

Estas cuentas no contienen medidas para facilitar el crecimiento. Así no promueven una mejora de nuestra base industrial, ni apoyan decididamente el I+D+i, ni contienen inversiones selectivas y estratégicas, ni refuerzan las dotaciones para formación y cualificación profesional. Tampoco corrigen los destrozos realizados en los dos últimos ejercicios sobre el Estado del Bienestar y la calidad de vida de los ciudadanos, sino que siguen en la senda de agudizar los recortes ya efectuados. Baste dos ejemplos: la nueva congelación de los sueldos de los empleados públicos, por cuarto año consecutivo (ya han perdido más de un 20% de poder de compra en este periodo) y la aprobación de una reforma de pensiones que también supondrá una importante reducción del poder adquisitivo de los pensionistas. Ambos factores suponen un nuevo revés para el consumo y la reactivación económica.

Más grave es el vacío que se hace al principal problema de nuestra sociedad, el desempleo. Basten dos datos: las políticas activas destinadas al empleo consolidan la caída que sufren desde 2010 (desde entonces se han reducido a la mitad, en casi 4.000 millones de euros) y los fondos destinados a la protección por desempleo se reducen un 5,8% con relación a los presupuestado en 2013 (teniendo en cuenta los ajustes realizados a mitad de ese año). En conjunto, los recursos del Servicio Público de Empleo Estatal se recortarán en 2.200 millones respecto del presupuesto ajustado del año anterior. Hay que recordar que nuestra tasa de paro se sitúa en el 26% y que las prestaciones por desempleo solo cubren a 6 de cada 10 desempleados inscritos en las oficinas de los Servicios Públicos de Empleo.

Los Presupuestos de 2014 no contienen medidas para facilitar el crecimiento.

Estos Presupuestos inciden también en el desmantelamiento del sector público (en el último año y medio se han perdido ya 290.000, uno de cada cuatro). Así, solo se establece una tasa de reposición del 10%,.

Especialmente grave es lo que está pasando con el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA). El Gobierno pretende eliminar el pago directo por el FOGASA de los 8 días de indemnización para las empresas de menos de 25 trabajadores. Esta medida supone el segundo recorte en las prestaciones del FOGASA. El primero se produjo con el RD-Ley 20/2012. Entonces el número de días por impago de salarios pasó de 150 a 120 días y en relación al salario base para el cálculo de la indemnización se pasó del triple del salario mínimo al doble. Por eso, UGT ha alertado sobre esta segunda reforma laboral que se pretende aplicar en el FOGASA sin consultar al Consejo Rector de este organismo.

Conviene recordar que el Gobierno del PP, amparado en su mayoría absoluta, ha ignorado cualquier tipo de consenso, tanto en el ámbito político como social. Esto ha sido así en la elaboración de los Presupuestos y en dos reformas esenciales, con claras tachas de inconstitucionalidad: la reforma de pensiones y la de la Administración Local. UGT ha pedido la retirada de ambas y puso en marcha sendas campañas alertando sobre las consecuencias de las mismas.

ACTUALIDAD

UGT CONSIDERA INNECESARIO EL ANTEPROYECTO DE LEY DE MUTUAS, QUE CULPABILIZA AL TRABAJADOR Y PRIVATIZA EL SISTEMA SANITARIO PÚBLICO

El Gobierno no ha trasladado su propuesta ni ha informado ni consultado a las organizaciones sindicales

La Unión General de Trabajadores manifiesta su rotunda oposición al Anteproyecto de la Ley de Mutuas aprobado el viernes 20 de diciembre por el Consejo de Ministros, el cual no ha sido ni informado, ni consultado, ni trasladado a los sindicatos, pese a nuestra reiterada solicitud del mismo.

UGT considera que se vuelve a confundir deliberadamente el término "absentismo injustificado" con Incapacidad Temporal (IT), es decir, se culpabiliza a los trabajadores por el simple hecho de estar enfermo.

Un grupo de pacientes esperan en la sala de espera de un centro de salud.

Desde el primer día de la baja, que siempre es prescrita por un facultativo, la Mutua va a controlar al trabajador, incluso entre los días 1º al 4º, que asume el trabajador, y también del 5º al 15º días que son pagados por el empresario, que hasta ahora era el responsable de su control. Esperamos que los trabajadores puedan elegir de manera directa la Mutua que les va a realizar este control.

No es riguroso plantear como un problema lo que denominan "absentismo injustificado" cuando el mismo informe que utiliza el gobierno para comparar nuestra situación con Finlandia o Canadá, que no es de nuestro entorno ni tienen un sistema de protección social como el nuestro, dice expresamente que el problema del absentismo en España no es grave. Comparados con países de nuestro entorno, como Francia, incluso la pérdida de jornadas es mayor que en el nuestro, Le Figaro la cifraba para su país en 17 días al año, y ni siquiera Eurostat se atreve a hacer estas comparativas.

Las ausencia del trabajo no justificadas ya están reguladas en el artículo 52.2.d del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores conllevando, en determinados casos, incluso al despido objetivo del trabajador.

CONSIDERAR EL SILENCIO ADMINISTRATIVO COMO POSITIVO EN LAS PROPUESTAS DE ALTA PROVOCARÁ QUE LOS TRABAJADORES SE INCORPOREN ENFERMOS A SUS PUESTOS DE TRABAJO. Cuando la propuesta de alta que los médicos de las Mutuas realicen a los Inspectores Médicos de los Servicios Públicos de Salud no sean contestadas de manera expresa en el plazo de cinco días, el trabajador, independientemente de su estado de salud, tendrá que incorporarse a sus puesto de trabajo. ¿Qué va a pasar con los trabajadores con enfermedades crónicas? ¿los trabajadores que contraigan enfermedades infecto-contagiosas y atiendan directamente a ciudadanos?...

Es importante mencionar que el propio Tribunal Constitucional en su Sentencia 72/2008, de 23 de junio; Sala Primera, rec. 6615/2005, establece que la "inactividad de la Administración en modo alguno puede colocarla en mejor situación que si hubiera cumplido con su deber de dictar y notificar la correspondiente resolución expresa".

LOS DENOMINADOS RECURSOS OCIOSOS SON UN ARGUMENTO PARA PRIVATIZAR. No es posible que mientras el Sistema Público de Salud está cerrando plantas hospitalarias y los profesionales sanitarios incrementando las cifras de desempleo, por la falta de presupuesto, se consienta esta privatización del Sistema Sanitario Público, derivando a cualquier ciudadano a un hospital gestionado por una Mutua, o a un hospital privado subcontratado por ella para hacer pruebas diagnósticas, aumentando de manera considerable los costes.

En definitiva, la Unión General de Trabajadores rechaza rotundamente una norma innecesaria que constituye un nuevo ataque directo a los derechos de los ciudadanos y de los trabajadores.

EL TARIFAZO ELÉCTRICO PONE AL DESCUBIERTO EL FRACASO DE LA POLÍTICA ENERGÉTICA DEL GOBIERNO

Es imprescindible abordar una auténtica reforma del sistema de precios de la energía mediante el diálogo social

Las noticias en relación a la subida de la tarifa eléctrica para el primer trimestre de 2014 son, a juicio de UGT, un disparate sin ninguna lógica económica y ponen al descubierto el fracaso de una política energética del gobierno basada en una serie de medidas coyunturales que tenían como único objetivo detener el crecimiento del déficit de tarifa generado por una estructura que su proyecto de Ley consolida.

Como siempre para este Gobierno, el problema es de otros ya que ellos nunca se equivocan. Es evidente que el mecanismo de fijación de precios de la energía debe ser modificado y debe mantenerse alejado de los riesgos especulativos del ámbito financiero. La política energética de un gobierno tiene que ser financiada también con recursos públicos y el precio para los ciudadanos y la producción de bienes y servicios debe estar más en sintonía con los costes propios del sistema. Pero el Gobierno ha apostado por un mecanismo de fijación de precios como el actual y ahora no se puede llevar las manos a la cabeza y situar esta cuestión como un escándalo que nada tiene que ver con él y que es el mercado, porque simplemente se sitúa al borde del ridículo.

El Ejecutivo está actuando como boxeador noqueado que da palos de ciego perjudicando a la economía real y demostrando el fracaso rotundo de su política energética. Más aún cuando la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia invalidó la subasta eléctrica ante la concurrencia de circunstancias atípicas en el desarrollo de la misma.

Para UGT es evidente que lo que ocurre no tiene ninguna lógica de mercado. Durante la crisis económica, los últimos cinco años, con una importante caída de la demanda consecuencia del empobrecimiento de la población y la desaparición de una parte importante de nuestra estructurar productiva, el precio de la electricidad en España se ha incrementado un 63%, el mayor de Europa solo por debajo de Malta, Estonia y Letonia, mientras la media de aumento en la zona euro ha sido del 29%. Por tanto, en nuestro sistema de fijación de precios de la tarifa, menos demanda significa mayor precio lo que debería indicar que algo falla.

Pero lo peor es que este Gobierno sólo actúe para bajar los salarios y pensiones, sin atender otros costes, como los energéticos.

Para la Unión, el perjuicio es evidente para el conjunto de la economía y los ciudadanos. Esta situación supone una piedra más en el largo camino de la recuperación económica, en un momento de desempleo masivo, estancamiento y caída del consumo y cuando ya nuestras tarifas eléctricas para la industria superan en muchos casos el 50% de la media europea.

El incremento del recibo a los consumidores y pymes supondrá también un aumento inmediato sobre los precios, aumentará el coste de la energía para la producción y reducirá el poder de compra de los ciudadanos

Por tanto, es fundamental y urgente abordar, mediante el diálogo social, una auténtica reforma del sistema de fijación de precios de la electricidad en España, con el objetivo de aproximar nuestra tarifa a los países de nuestro entorno.

LA PRECARIEDAD LABORAL NOS ENFERMA

El secretario regional de UGTCyL, Agustín Prieto (c), junto al director de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, Carlos Díez, y la secretaria de Política Social del sindicato, Carmen Campelo. / ICAL

El pasado 11 de diciembre se desarrolló la Jornada organizada por la Unión General de Trabajadores de Castilla y León sobre los factores de riesgo psicosocial en el nuevo marco de las relaciones laborales. Especial referencia al acoso laboral. La Jornada fue inaugurada por el Secretario General de UGTCyL, Agustín Prieto; la Secretaria de Salud Laboral y Política Social, Carmen Campelo, y el Director General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, Carlos Díez.

Durante su intervención, Agustín Prieto desmenuzó la realidad económica y social en la que nos encontramos con altas tasas de paro; las previsiones poco halagüeñas para 2014; la creciente desigualdad social; el incremento del número de castellanos y leoneses que se encuentran en el umbral de la pobreza, concretamente el 23% de la población; los salarios cada vez más bajos o la desregulación laboral; para vincularla a los factores de riesgo psicosociales que inciden negativamente en la salud de los trabajadores, estén éstos en activo o no. El riesgo de padecer algún problema psicosocial en trabajadores que se encuentran en situación de desempleo y sin ningún tipo de prestación es cinco veces mayor que entre los trabajadores en activo.

El riesgo de padecer algún problema psicosocial en desempleados y sin prestación es cinco veces mayor que entre los trabajadores en activo

La continua devaluación de las condiciones laborales hace que en ocasiones los trabajadores no se contemplen como compañeros sino como contrincantes

Al mismo tiempo Prieto se refirió a la continua devaluación de las condiciones laborales que están sufriendo las plantillas y que en ocasiones está provocando que los mismos trabajadores dejen de contemplarse como compañeros para pasar a verse como contrincantes ante el miedo a perder el empleo, lo que está configurando una inseguridad laboral que la convierte en un factor de riesgo psicosocial que se está asentando en todas las empresas.

Miedo que es utilizado por algunos empresarios como herramienta para intentar imponer condiciones laborales que de otro modo serían totalmente impensable; pero el miedo, remarcó Agustín Prieto, nunca ha sido motor de ningún cambio sino un instrumento de dominación.

Por otra parte, incidió en el hecho de que es necesario exigir mayor responsabilidad social en las tomas de decisiones empresariales porque lo que realmente resulta caro en materia de Prevención de Riesgos Laborales es la desinversión que se está produciendo.

Por último Prieto hizo referencia, ante los asistentes a la Jornada, a la importancia de seguir ejerciendo la acción sindical en las empresas como instrumento para detectar los riesgos psicosociales; acción sindical que se seguirá ejerciendo por los representantes de la Unión General de Trabajadores en los centros de trabajo, luchando por la salud de los trabajadores tanto en su vertiente física como psicosociales, por un trabajo seguro, digno, con derechos y retribuido, en definitiva por un trabajo decente.

SERVICIO TÉCNICO DE ASISTENCIA PREVENTIVA UGT CASTILLA Y LEÓN

CONCLUSIONES DEL ESTUDIO ICEBERG

En los lugares de trabajo, los factores de riesgo psicosociales se han reconocido en general como una cuestión que afecta a todos los países, profesiones y trabajadores, con una prevalencia cada vez mayor según los deferentes encuestas realizadas en la última década y de forma especial, con las consecuencias del ciclo económico que vivimos y su repercusión sobre el empleo y las condiciones de trabajo.

Por ello, conocer el impacto y la distribución de las enfermedades de origen laboral relacionadas con la exposición a estos factores de riesgo, es imprescindible para planificar adecuadamente las estrategias preventivas y asistenciales necesarias para minimizar los daños del trabajo sobre la salud de las personas que trabajan. Sin embargo, los sistemas actuales de registro de enfermedades profesionales en España son reconocidamente limitados para alcanzar estos fines, por lo que se hace necesaria la puesta en marcha de investigaciones que sean capaces de estimar el subregistro de estas dolencias y aflorar el daño invisible que sufren los trabajadores expuestos a dichos factores de naturaleza psicosocial.

Existen una serie de sectores profesionales en los que, según las encuestas, los factores de riesgo psicosociales son más frecuentes. Estas profesiones, encuadradas normalmente dentro del sector terciario o de servicios son entre otras, los funcionarios y personal de las administraciones públicas locales, autonómicas o estatales, los trabajadores de la enseñanza en todos los niveles educativos y los trabajadores del sector sanitario.

Sin embargo, la actual situación del mundo del trabajo, caracterizada por la inseguridad laboral como principal factor de riesgo psicosocial, nos lleva a pensar que la elevada incidencia de estos factores de riesgo y sus consecuencias sobre la salud, no escapan a los sectores productivos de la industria, la construcción o la agricultura y pesca.

Movidos por la necesidad de conocer para después intervenir acertadamente, el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de UGT, ha desarrollado un estudio (Iceberg) sobre la percepción de la salud y exposición a factores de riesgo psicosocial en una muestra de trabajadores multisectorial, del que se derivan interesantes resultados.

Precisamente, uno de los principales objetivos trazados en esta investigación es confirmar que, a diferencia de los riesgos físicos, químicos o biológicos, la exposición a Factores de Riesgo Psicosocial puede afectar a todos los sectores de actividad, de ahí la necesidad de abordarlos urgentemente en la gestión preventiva de las empresas.

Este Estudio se ha planteado multisectorialmente, y en la muestra han participado trabajadores y trabajadoras de diferentes edades, cualificados y no cualificados, con distintos niveles de estudios, con mayor presencia de empresas grandes, tanto del sector público como privado, y de todas las Comunidades Autónomas. Otra característica a considerar a la hora de interpretar los resultados es que la mayoría de las empresas a la que pertenecen los trabajadores participantes en el estudio tienen servicio de prevención propio así como órganos de representación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo (delegados de prevención o comités de seguridad y salud).

Resultados más destacables:

- El 85,8% de los trabajadores encuestados considera que en su puesto de trabajo existen riesgos psicosociales, lo que supone el factor de riesgo más prevalente para la población laboral. Entre los factores de riesgo destacan por las características de nuestra muestra, la atención directa a personas, las actividades que implican unas elevadas demandas y un bajo control y las actividades que conllevan una alta carga emocional. En definitiva 8 de cada 10 trabajadores de la muestra refieren estar expuestos a dichos riesgos, por lo que su evaluación por parte de las empresas no es sólo un imperativo legal establecido en la normativa de prevención de riesgos laborales, sino una necesidad tanto ética como de Responsabilidad Social.

Por ello, que en cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, todas las empresas deben evaluar los riesgos, incluidos los de naturaleza psicosocial, y como para el resto de factores de riesgos (físicos, químicos y/o biológicos), se deberá aplicar una metodología de evaluación validada, fiable y especializada para dichos factores.

Dicha evaluación específica para los factores de riesgo psicosocial debe hacerse extensiva a todos los sectores de actividad, dado que como se demuestra en los resultados del estudio, en mayor o menor medida afecta a todos los sectores y ocupaciones.

- El 73,5% de los trabajadores confirma que en su empresa sí se ha llevado a cabo una evaluación de riesgos, pero el porcentaje que incluye la evaluación de los riesgos psicosociales solo es del 39,2%.

Dichos porcentajes son significativamente mejores en las empresas que cuentan con Comité de

Seguridad y Salud y Delegados de Prevención nombrados, así como en las empresas con servicio de prevención propio en sus distintas modalidades.

Por ello, de los resultados del estudio, se desprende que en las empresas donde no hay representación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo y en las que han adoptado por un modelo de organización de la prevención a través de un servicio de prevención ajeno, deben establecerse mecanismos para garantizar la calidad de los programas de prevención y de forma específica, respecto a la evaluación de los riesgos psicosociales y la participación de los trabajador en dicha evaluación.

- En cuanto a la valoración de la exposición a factores de riesgo psicosocial, es la dimensión relativa al desarrollo personal la que estaría más alterada está en todos los sectores de actividad.

- Se constata mayor índice de riesgo psicosocial, en las empresas de titularidad privada, en los sectores económicos primario y de la industria, entre los trabajadores cualificados del sector primario, con diferencias muy significativas, y probablemente relacionado con la coyuntura económica que vivimos, aunque este es un aspecto que no se ha valorado específicamente en el estudio.

- Asimismo, se confirma una peor valoración del cuestionario de factores de riesgos psicosociales estadísticamente significativa, entre los trabajadores que requieren realizar una elevada carga física, los que su trabajo implica nocturnidad/turnicidad, los que han de trabajar en fines de semana o festivos, los que refieren estar expuestos a violencia externa y/o interna

- Constituyen "indicadores centinela" de una mayor exposición a factores de riesgo psicosociales estadísticamente significativa, el haber iniciado o aumentado el consumo de sustancias adictivas o medicamentos, la presencia de alteraciones de la calidad y cantidad de sueño, la ingesta habitual de fármacos psicotropos, la percepción de un estado de salud actual alterado (malo o muy malo) o comparado con el de hace una año, presentar alterado el cuestionario de somatizaciones, aspectos que deben tener en cuenta los profesionales sanitarios de los servicios de prevención de las empresas, en la anamnesis que forma parte de la vigilancia de la salud de los trabajadores.

- Respecto al estrés laboral, al igual que los resultado obtenidos en otros estudios, son el sector sanitario y de la enseñanza los que aglutinan peores indicadores, frente al sector primario que es el que mejor valoración obtiene.

- Los puestos de trabajo con atención directa a personas son los que tiene peores indicadores de riesgo de estrés, y de forma especial, aquellos trabajadores que tienen menor antigüedad en su puesto de trabajo, los que tiene una jornada de trabajo partida y los que su trabajo requiere estar disponible fuera del horario habitual.

- El 60,6% del conjunto de la muestra refiere tener un estado de salud general actual bueno o muy bueno, cifra inferior en comparación con los datos de la Encuesta Nacional de Salud del 2011. Los trabajadores del sector industrial son lo que obtienen un peor resultado, seguido del sector de la construcción y el sector financiero, frente a los del sector de generación, transporte y suministro de energía, que obtendrían el mejor indicador de salud mental.

- Se dan diferencias estadísticamente significativas con peor nivel de salud mental entre los trabajadores cuyo puesto de trabajo tiene una elevada demanda y bajo control, una elevada carga emocional, los que trabajan a turnos, fines de semana o festivos, los que tienen riesgo de violencia externa e interna.

- 1 de cada 3 trabajadores atribuyen los trastornos musculoesqueléticos a la exposición a factores de riesgo psicosocial, mientras que 3 de cada 4 trabajadores lo atribuyen a factores de naturaleza ergonómica.

- Entre los daños específicamente relacionados con la exposición a factores de riesgo psicosocial, se las patologías mentales, tales como ansiedad, estrés, depresión y trastornos neuróticos, pero también encontramos otras patologías relacionadas con el aparato locomotor, el sistema cardiovascular, el aparato digestivo y las patologías de la piel.

- Las psicopatologías, son más frecuentes entre las mujeres, los trabajadores del sector servicios y los que se consideran expuestos a factores de riesgo psicosocial. Destacando el estrés, que afectaría a 1 de cada 3 trabajadores de la muestra.

- Las enfermedades cardiovasculares son más frecuentes en los sectores de Servicios y Agrario, siendo la hipertensión arterial y las palpitaciones, los diagnósticos más frecuentes.

- Las enfermedades del aparato digestivo también son más frecuentes en los trabajadores del sector servicios, destacando la dispepsia/digestiones pesadas como patología más prevalente.

- Las enfermedades dermatológicas son más frecuentes entre los trabajadores de la industria y del sector servicios.

- Las enfermedades del aparato locomotor es el grupo donde mayor prevalencia de patologías aglutina. El dolor de espalda inespecífico y el dolor cervical, serían las patologías más frecuentes.

Dada la incidencia de estas patologías y su relación de forma estadísticamente significativa con la exposición a los diferentes factores de riesgo psicosocial analizados en el presente estudio, se establece la necesidad de adaptar el actual listado del RD 1299/2006 de enfermedades profesionales, incluyendo en el Anexo II las enfermedades mentales relacionadas con el trabajo tal como ya ha realizado la OIT.

Asimismo, como medida prioritaria para facilitar la detección precoz y aflorar todas estas enfermedades relacionados con la exposición a factores de riesgo psicosocial, se hace necesaria la elaboración por parte de la Autoridad Sanitaria competente, de un protocolo para la vigilancia específica de la salud de los trabajadores expuestos a estos factores de riesgo, para su aplicación por parte de los profesionales sanitarios de los servicios de prevención de las empresas.

Los profesionales sanitarios de atención primaria y secundaria del sistema público de salud, así como el personal sanitario de los servicios de prevención, y en cumplimiento del artículo 5 de RD 1299/2006, deberán remitir a las entidades gestoras de la Seguridad Social, todas las sospechas de daño psicosocial que puedan tener su origen o agravamiento por la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, para su ulterior registro como contingencia profesional.

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

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