mano a mano

UGT Castilla y León

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE CASTILLA Y LEÓN | PUBLICACIÓN MENSUAL DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA | OCTUBRE 2014 | NÚMERO 43

ACTUALIDAD

PRIORITARIO UN SUELO DE GASTO PÚBLICO

PÁGINA 11

ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO

PÁGINA 16

INFORME DE UGT SOBRE LA POBREZA EN CASTILLA Y LEÓN

PÁGINA 14

FEDERACIONES

OFERTA EMPLEO PÚBLICO 2014, POBRE Y SELECTIVA

PÁGINA 17

A FONDO. PÁGINAS 4-7

LUCHA POR LO TUYO

Unión General de Trabajadores
ÚNETE
Las grandes conquistas sindicales han contribuido a dignificar las condiciones laborales y sociales. La capacidad de lucha y el poder de representación de UGT son instrumentos clave para el progreso de los trabajadores y trabajadoras. Desde 1888 nuestro valor es tu fuerza.
UGT
LUCHA
por lo TUYO

BAJA SUBE

BAJA
El Gobierno, auténtico artífice de que nos encontremos en el camino de la recuperación pero no económica sino de unas tasas de pobreza que pensábamos afortunadamente abandonadas en este país.

SUBE
Teresa Romero, que tras recuperarse del ébola reclama una indemnización al consejero de Sanidad de la Comunidad de Madrid, quien la puso en la picota para no tener que asumir sus responsabilidades.

EDITORIAL ***número 43***

DE POBREZA, HAMBRE Y SANGUIJUELAS

346.000 niños y niñas menores de 16 años en Castilla y León, 7.000 de ellos en situación de pobreza severa, 84.500 en riesgo de pobreza y 40.000 viven en hogares de baja intensidad de empleo. ¿Dónde está la recuperación de la que tanto se pavonean nuestros gobernantes?

¿De qué tipo de recuperación están hablando cuando 7.000 niños en nuestra Comunidad están, literalmente, pasando hambre y frío?

La desesperanza de esas familias, que ni siquiera pueden elegir entre comprar comida o pagar la luz y el agua porque no pueden hacer ninguna de las dos cosas, duele como una bofetada dada con guante de acero y debería sacudir las conciencias adormecidas de quienes deben tomar las medidas necesarias para que esto no ocurra, pero solo saben escudarse tras la máscara de la recuperación incipiente. No estamos ante una recuperación incipiente sino ficticia.

Trabajos precarios, acumulaciones de contratos de menos de una hora para poder malvivir, salarios indignos. ¿De qué recuperación están hablando? Lo único que estamos recuperando es la situación de nuestros bisabuelos que trabajaban de sol a sol y no tenían ni para comer. En pleno siglo XXI volvemos a tener trabajadores pobres.

Nos están condenando a la pobreza laboral y salarial, a la pobreza sanitaria, a la pobreza educativa y a la pobreza social. Un gobierno tiene como obligación velar por los intereses de sus gobernados, que son los que le han elegido democráticamente. En cambio rescatan bancos llevados a la ruina por unos gestores puestos a dedo por sus amigos, aprueban una reforma laboral que sirve para todo menos para crear empleo de calidad, descapitalizan una sanidad pública que era la envidia de Europa en beneficio de los conciertos privados, condenan a la educación pública a algo residual donde vayan los que no puedan pagarse una educación privada reservada para las élites...

En esta situación de crisis es necesario el establecimiento de un suelo de gasto social con el que poder salvaguardar la sanidad, educación y servicios sociales porque sus recortes afectan a los de de siempre, a la clase trabajadora, a las clases más desfavorecidas, donde el mordisco de la crisis ha sido más fuerte.

También es necesaria una reforma tributaria para establecer una fiscalidad más progresiva en la que pague más quien más tiene. Sin esa progresividad y con rebajas impositivas, los que más se resienten son los servicios públicos que pagamos todos con nuestros impuestos.

Pero para ellos los servicios públicos son el botín a repartir y para esquilmarlos mejor se amparan en el mantra "la gestión privada es mucho más eficaz que la pública". Si es así que dimitan todos porque precisamente su obligación es hacer que la cosa pública funcione y no repartirla y venderla al mejor o peor postor.

Pero no funciona como debería, señores de los diferentes gobiernos, porque ustedes no quieren. Porque aprovechando que el Pisuerga pasa por Valladolid y la crisis por todas partes solo son capaces de aplicar sus recetas neoconservadoras independientemente de cuál sea el problema. Hacen lo mismo que los galenos en la Edad Media cuando aplicaban las famosas sangrías a todos los enfermos, independientemente de su dolencia. En la mayoría de los casos estas prácticas llevaban al enfermo a la muerte, pero las sanguijuelas se ponían las botas.

VIÑETA ***por Patricia Herrero***

EDITA:
UGT Castilla y León

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

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

FOTOGRAFÍA
Archivo UGT Castilla y León, Agencia Ical

DEPÓSITO LEGAL:
BU-461-2010

LO MEJOR DEL TWITTER

@Fgarea

"La España plural es que uno de Extremadura vaya a ver a una de Canarias y dimita uno de Teruel"

NO ES MEJOR EL QUE MÁS PIDE SINO EL QUE MÁS CONSIGUE

Las elecciones sindicales son un proceso electoral masivo que se realiza periódicamente, y de forma continuada, regulado por ley, con preavisos, campañas electorales, censos, candidaturas y registro público de resultados. Las elecciones sindicales crean un mecanismo de interlocución de los trabajadores en cada empresa. Para participar en ellas es necesario ser trabajador asalariado de una empresa de más de 6 trabajadores. Y querer tener unos representantes capaces de plantear las reivindicaciones y exigencias necesarias a los empresarios para poder tener unas condiciones laborales, cuando menos, dignas.

Nos encontramos inmersos en un proceso de elecciones sindicales con el que los trabajadores y trabajadoras podemos defender nuestro derecho a organizarnos, reivindicar y negociar las decisiones que se toman en las empresas y que nos afectan directamente.

Elegimos a nuestros representantes ante la empresa. Y esa elección no es algo baladí.

Nadie puede negar que los procesos de elecciones sindicales se están viendo afectados por una campaña antisindical en la que diversas fuerzas políticas y sociales llevan empleándose a fondo en los últimos años.

Dicho esto, no pretendemos echar balones fuera y no reconocer aquello que se haya hecho mal, aplicando el código ético del que está dotado el Sindicato en aquellos comportamientos que no se ajustan a la norma. Sin embargo, también hay que reconocer que, de forma absolutamente interesada, se coloca el foco o se produce un apagón informativo según convenga.

Ya en 1910, en el Congreso de los Diputados, Pablo Iglesias, fundador de la UGT y único diputado del Partido Socialista, tuvo que escuchar en boca de un diputado de la derecha que no era un obrero y que vivía de los obreros. Pues bien, cien años después los cuadros sindicales siguen siendo criticados, en buena medida por un desconocimiento absoluto de la responsabilidad y el trabajo que asumen.

Nuestros cuadros sindicales, nuestros delegados, en quienes los trabajadores y trabajadoras depositan su confianza en las elecciones sindicales, responden a los criterios de solidaridad, honestidad y servicio a los afiliados y afiliadas a UGT. Porque no puede ser de otra forma para un Sindicato como el nuestro, cuyo trabajo es denunciar los problemas que afectan a los trabajadores y trabajadoras, proponer soluciones y hacerlas avanzar con la negociación y, si es necesario, con la presión. Porque estamos comprometidos con las ideas en las que creemos, con las propuestas que realizamos y, sobre todo, con lo que representamos: trabajadores. Porque somos un Sindicato progresista en el que creemos que cada avance cuenta y cada solución o cada nuevo derecho es el punto de partida para el siguiente.

El situar en el punto de mira a los representantes de los trabajadores responde a esa campaña orquestada con la intención de abrir una brecha entre éstos y sus representados, de crear un desencuentro entre delegados sindicales y trabajadores, de cimentar la idea retrógrada del "todos son iguales, unos vagos vividores que buscan privilegios para no tener que trabajar".

Y los trabajadores no podemos caer en ese error porque una mentira, por muchas veces que se repita y se repita y se vuela a repetir hasta la saciedad, no deja de ser una mentira. Si fuera cierto que todos son iguales, unos vagos vividores, no se darían los casos de presión y coacción a los trabajadores para que no se presenten por ninguna candidatura, y mucho menos por la de UGT, o para que no se celebren elecciones sindicales.

Por lo tanto, la realidad marca algo muy distinto; no les gusta que los trabajadores nos unamos para exigir y poner condiciones, para reclamar nuestros derechos. Para ellos es mucho más fácil negociar las condiciones laborales con cada trabajador individualmente que con sus representantes sindicales que, además de poseer la fuerza que da la unión, tienen el respaldo de una organización sindical como la Unión General de Trabajadores.

Y donde algunos quieren hacernos ver privilegios solo hay protección. Los que reivindican, los que no se resignan, los que cuestionan las decisiones, los que pelean por lo suyo, los activistas laborales no suelen ser del gusto del empresario y por ello pueden llegar a sufrir represalias de muchos tipos en su trabajo. Y ahí es donde la ley, cuando actúan en representación de los compañeros que les han elegido en las elecciones sindicales, les concede algunas protecciones, que no privilegios.

Los delegados no cobran por ser delegados, no reciben dinero público ni les paga UGT. Lo que el Sindicato sí financia son los gastos del proceso electoral, la formación que reciben los delegados, los materiales informativos y los servicios de asesoramiento (abogados, economistas...), a los que los delegados pueden acudir para desempeñar su función sindical.

El Sindicato financia los gastos electorales, los materiales informativos y la formación de los delegados, que no cobran. /VALDIVIELSO

NUESTROS DELEGADOS, NUESTRO SINDICATO

- **Tienen/tenemos el respaldo de un sindicato histórico y con eficacia probada en cuanto a nuestra capacidad de negociación y de presión.**
- **Cometen/cometemos errores. Nadie es perfecto. Lo que no aceptamos es quedarnos sin hacer nada.**
- **Cuando cierran/cerramos un acuerdo sin conseguir todo lo que queremos no nos estamos rindiendo, solo mejoramos el punto de partida para la siguiente negociación.**

La importancia de las elecciones sindicales radica en dos aspectos fundamentales. Por un lado, son el cauce a través del cual conseguimos representantes para poder negociar nuestras condiciones laborales y económicas en el seno de la propia empresa a través de los delegados de personal, comités de empresa y juntas de personal. Por otro, a través de esta representatividad conseguimos que materias de carácter social puedan ser negociadas en base a la representación que podamos tener los Sindicatos, a través del Diálogo Social. Y, lógicamente, a mayor representatividad más fuerza negociadora.

PROCESOS ELECTORALES A RENOVAR EN CASTILLA Y LEÓN

2014	
Procesos electorales	1.627
Trabajadores votantes	112.892
Representantes a elegir	4.429

2015	
Procesos electorales	3.020
Trabajadores votantes	165.478
Representantes a elegir	8.414

El objetivo que UGTCyL, teniendo en cuenta que junto a CCOO posee el 75% de la representación sindical en Castilla y León, tiene planteado al cierre de 2014 es el de conseguir una representatividad en la Comunidad de en torno al 33% y en 2015 alrededor del 37%. Actualmente, UGT mantiene vigentes alrededor de 6.000 representantes, lo que nos otorga una representatividad del 36%.

En este sentido, queremos incidir en la necesidad como trabajadores de centrar nuestra atención en la labor diaria que nuestros representantes realizan a través de las Secciones Sindicales. Valorar sus actuaciones a la hora de votar porque no sería justo castigar a nuestros compañeros que cumplen con su función, que nos ayudan, nos informan, nos respaldan, negocian, por algo que alguien no haya hecho bien a 500 kilómetros de distancia. ¿Sería justo que me juzgaran por algo que ha hecho un familiar lejano, al que ni siquiera conozco, cuando mi comportamiento es absolutamente íntegro?

Los resultados obtenidos en sectores como el de Ayuda a Domicilio en Zamora, o en las factorías de Renault en Castilla y León, donde UGT tiene mayoría desde hace 28 años, testifican la buena labor realizada por nuestros delegados, que cuentan además con el respaldo de un Sindicato como la UGT de Castilla y León, cuyo único objetivo es defender los intereses de los trabajadores. Y en esta defensa manejamos dos herramientas, la concertación y la movilización.

Diálogo y negociación como las mejores herramientas para conseguir nuestros objetivos, pero si estos instrumentos resultan insuficientes no rechazamos la movilización. Somos un Sindicato de clase que además de preocuparnos por los derechos individuales de los trabajadores tampoco abandonamos los derechos colectivos de los ciudadanos para poder conseguir una sociedad más justa.

Por eso, en UGT apostamos por nuestros afiliados y nuestros representantes sindicales como auténtico sentido de nuestra existencia. Sin ellos no podremos cambiar nada.

PAUTAS DE ACTUACIÓN PARA EL APOYO A NUESTROS REPRESENTANTES EN LAS EMPRESAS

- **Visitas a los representantes de UGT en su centro de trabajo, planificándolas y compatibilizándolas con la elaboración de candidaturas y la realización de elecciones sindicales. Estos contactos servirán para trasladar información, recoger sugerencias y procurar la afiliación al Sindicato. Además de las visitas presenciales se establece una comunicación fluida utilizando las TIC (Tecnologías de Información y Comunicación). También se facilita una relación de contactos donde acudir en caso de necesidad.**
- **Se ofrece y facilita a nuestros representantes el acceso a cursos de formación, para que adquieran los conocimientos necesarios que les ayuden a desarrollar su labor sindical, con el objetivo de hacer de ellos miembros activos del Sindicato.**
- **Se convoca a nuestros delegados y delegadas a las actividades del Sindicato. Las uniones organizan, al menos, una asamblea general al año de carácter informativo, donde informan y son informados de la marcha del Sindicato, sirviendo a la vez para relacionarse e intercambiar experiencias.**
- **Damos a nuestros delegados, delegadas y representantes derecho de acceso preferente a los servicios de asesoría del Sindicato, para que puedan llevar a cabo en mejores condiciones sus tareas de representación y garantizando la máxima protección frente a las conductas antisindicales.**
- **Se establece un plan especial de actuación de prevención, que contemple, entre otras, medidas de formación, apoyo sindical y jurídico y la coordinación de sus tareas.**
- **Los agentes sindicales realizarán las tareas de implantación del Sindicato en la pequeña empresa. Los organizadores y organizadoras sindicales visitan a nuestros delegados y delegadas para atender sus necesidades y garantizar, a través de ellos, nuestra presencia en los centros de trabajo y el nivel de representatividad de la Organización, en las renovaciones y en los nuevos procesos electorales.**

LAURA DEL SER PRIETO

SECRETARIA GENERAL DE LA SECCIÓN SINDICAL DE VALLADOLID Y COORDINADORA DE MCA-UGT EN RENAULT-ESPAÑA

“Los trabajadores votan a UGT por una cuestión de confianza”

Diplomada en Relaciones Laborales y trabajadora de Renault desde el año 2000. En 2002 se presentó a las elecciones sindicales coincidiendo con el principio del rejuvenecimiento de la Sección Sindical de Renault-España. En estos años ha sido secretaria de la Comisión Central de Formación, secretaria del Comité Intercentros, secretaria de la Comisión Negociadora y, desde hace 3 años, secretaria general de la Sección Sindical de Valladolid y coordinadora de MCA-UGT en Renault-España.

UGT lleva 28 años siendo la fuerza más votada en Renault-España, desde que era FASA Renault, ¿significará que algo se está haciendo bien no?

Llevamos 28 años recibiendo el apoyo mayoritario de los trabajadores de Renault, que cuando acabe esta legislatura serán 32. Y cada legislatura ha sido diferente y con situaciones muy dispares. Creo que UGT hemos conseguido adaptarnos a todas las situaciones. Los trabajadores han valorado el hecho de que seamos capaces de buscar solución a los distintos problemas que han surgido.

Le ha tocado negociar en los peores momentos de la crisis, con el temor del cierre acechando. Situaciones superadas gracias, sin duda alguna, a la negociación y a la responsabilidad de los trabajadores y sus representantes sindicales. Entonces, ¿por qué se les acusa de rendirse a las pretensiones de la empresa?

Me alegro que me hagas está pregunta. Los que nos acusan de esto se han desplomado en las elecciones del pasado octubre. Nos podrán acusar de lo que quieran, pero al final los trabajadores (que son los que deciden) ponen a cada uno en su sitio en las urnas.

¿Cómo se ha desarrollado el proceso electoral? ¿Cuál es su valoración?

Pues para ser sincera ha sido un periodo complejo. El contexto, tanto externo, como interno en la Organización, no ayuda mucho. El equipo ha trabajado muy duro y los trabajadores han valorado el trabajo del día a día. Al final el resultado ha sido positivo.

¿Qué objetivos se plantea para los próximos 4 años?

El sector del Automóvil se mueve muy deprisa, por lo que tendremos que estar atentos. En principio, durante esta legislatura se tendrán que adjudicar futuros proyectos para Carrocería-Montaje en Valladolid, ya que casi cuando se arranca con un vehículo hay que empezar a pensar en el repuesto.

A nivel industrial, las factorías de Renault pasan por un momento inmejorable, por lo que el objetivo es consolidar toda esta actividad y velar por el cumplimiento de los acuerdos, tanto a nivel industrial, como social y de empleo.

Sobre el empleo, tenemos un problema con la eventualidad, y trabajaremos estos 4 años para plantear soluciones a la empresa.

La satisfacción ante una nueva victoria es legítima e indica que el camino es bueno, pero también es seguro que algo habrá que se pueda cambiar o mejorar.

Por supuesto. Con los trabajadores hay que estar cada día. Escucharles, visitarles en el puesto de trabajo, solucionarles sus dudas y, sobre todo, no mentirles nunca.

Mientras haya trabajadores que elijan otra opción diferente a UGT en las urnas, o incluso que decidan no votar, quedará trabajo por hacer.

¿Por qué los trabajadores siguen votando a UGT? ¿Qué ofrece UGT que no ofrecen otros sindicatos?

Creo que es una cuestión de confianza. Los trabajadores saben que cuando las cosas se ponen complicadas UGT luchará por buscar soluciones negociando hasta las últimas consecuencias.

Los trabajadores saben que cuando las cosas se ponen complicadas UGT luchará por buscar soluciones negociando hasta las últimas consecuencias

REPORTAJE

APOSTAR POR EL EMPLEO ESTABLE Y POR LA SUBIDA DE SALARIOS PARA EVITAR UNA SALIDA EN FALSO DE LA CRISIS

El informe "Ajuste salarial en España: ¿lento, ineficiente e injusto?", publicado en un documento de la Comisión Europea, oculta tras ese título la pretensión de realizar una nueva reforma laboral para España para recortar aún más el salario de los trabajadores con contrato indefinido. En lugar de combatir la dualidad laboral, mejorando las condiciones laborales de los trabajadores en peor situación, da la impresión de que desde la Comisión y su entorno se insiste en lo contrario, devaluar las condiciones laborales de los trabajadores más estables.

En este informe se obvia el desastre que ha supuesto la reforma laboral del Gobierno del PP, impulsada por la propia Comisión Europea, que ha provocado que el mercado de trabajo español sea, probablemente, el más flexible de Europa y sus resultados los más ruinosos. Frente a este "más de lo mismo", UGT considera que es preciso apostar por el empleo estable y la recuperación del poder adquisitivo de los salarios. Si no, la salida de la crisis será en falso.

El Sindicato ha promovido actuar contra la dualidad laboral en la contratación para fomentar la estabilidad y luchar contra el fraude y la discriminación. /A. RODRIGO

Una vez más, un informe supuestamente técnico y sin el sello de oficialidad de un organismo internacional, pero elaborado por personal de su staff y publicado con sus medios, viene a anticipar nuevas propuestas dañinas para la clase trabajadora. En esta ocasión, se trata del informe "Ajuste salarial en España: ¿lento, ineficiente e injusto?", publicado por la Comisión Europea.

Con un titular que parece apuntar un contenido crítico con la devaluación salarial aplicada en España desde 2010, y que tan perjudiciales efectos está teniendo, lo cierto es que el informe señala algunas evidencias sobre el impacto de la estrategia de recorte salarial que ya habían sido puestos de relieve en otros análisis. Termina concluyendo con una recomendación de una nueva reforma laboral en España para reducir la distancia entre el coste del despido de los trabajadores temporales e indefinidos y facilitar una mayor respuesta de los salarios de los trabajadores con contrato indefinido.

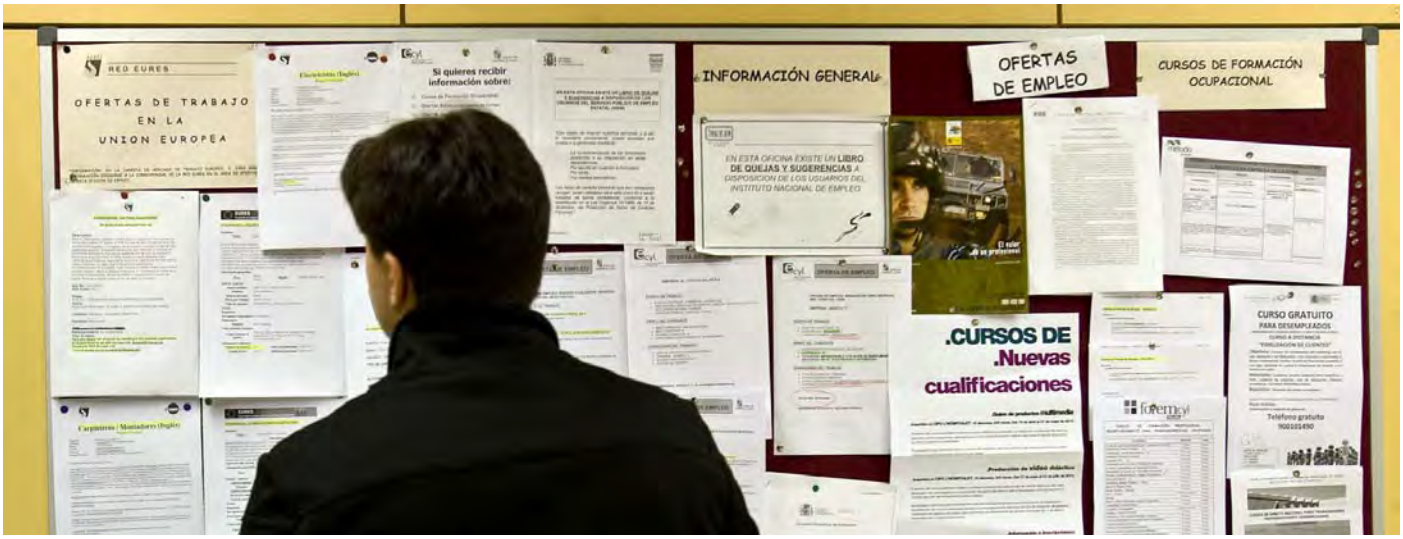
A falta de un mayor desarrollo de estas recomendaciones, mucho nos tememos que lo que se está planteando veladamente es una nueva reforma laboral para volver a reducir el coste del despido de los contratos indefinidos e incrementar las posibilidades de recorte salarial discrecional del empresario (algo difícil, dado que la reforma del gobierno del PP ha ampliado estas capacidades de manera extrema). En otras ocasiones, al menos, así ha sucedido e informes técnicos a título personal han servido de avanzadilla para propuestas formales posteriores de las instituciones que amparaban su publicación.

Dada la falta de datos recientes sobre la estructura salarial (como mucho, algunas estadísticas alcanzan hasta 2012), el estudio realiza una extrapolación de datos de algunas estadísticas en materia salarial, para llegar a algunos resultados, de los que destacan dos: primero, que la caída salarial ha sido mayor que la que reflejan las estadísticas de salarios cuando se elimina el efecto composición del empleo, tanto en términos nominales como reales (descontando la inflación); segundo, que los trabajadores temporales han sufrido en mayor medida el ajuste salarial, con lo que habrían sido penalizados por la crisis doblemente, al concentrar una mayor pérdida de empleo y al ver reducidos sus salarios más que los trabajadores con contratos indefinidos. Ambas conclusiones resultan verosímiles, pero las extrapolaciones que de ellas se apuntan en el documento merecen algún comentario.

Los sindicatos venimos denunciando desde hace muchos años la grave disfunción que supone la elevada temporalidad de nuestro mercado laboral, que tiene perversos resultados para los trabajadores, para las empresas y para la economía en general. Es evidente que las diferentes reformas laborales puestas en práctica en España en los últimos veinte años no han servido para solucionar este grave problema, y que por tanto es necesario insistir en ello con nuevas actuaciones. Por eso, UGT y CCOO hemos promovido que en el acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, de 29 de julio, firmado con las organizaciones empresariales y el Gobierno, se incluyeran líneas de actuación contra la dualidad laboral, que hay que desarrollar, y que deben dar lugar a un plan de lucha contra la dualidad en la contratación laboral. Es decir, que fomentar la estabilidad en el empleo, luchar contra el fraude en la contratación y erradicar toda forma de discriminación laboral, incluida la que tiene como base los diferentes tipos de contratos, es una prioridad para las organizaciones sindicales. Estamos convencidos de que de esta crisis, o salimos con empleos de calidad, o volverá a ser una salida en falso.

Pero lo que hay que decir también (y el informe de referencia no dice) es que la última reforma laboral, cuya exposición de motivos decía tener entre sus objetivos la reducción de la dualidad laboral, ha sido probablemente la más nociva de cuantas se han aplicado, elevando las dosis de precariedad laboral de nuestro mercado de trabajo. No solo porque no ha mejorado los niveles de contratación estable, que sigue bajo mínimos (solo 8 de cada 100 contratos que se realizan es indefinido), sino porque ha facilitado nuevas formas de precariedad, como el contrato a tiempo parcial, que en España es mayoritariamente involuntario, un mal menor, debido a que el trabajador no encuentra un empleo a tiempo completo, y que esconde en muchas ocasiones abusos en la jornada realizada.

Es cierto que el empleo temporal ha caído desde el inicio de la crisis mucho más en términos relativos que el empleo de carácter indefinido: un 30% frente a un 9% respectivamente, desde el primer trimestre de 2008. En parte es lógico, en la medida en que lo primero que las empresas hacen cuando vislumbran dificultades económicas es no renovar los contratos con fecha de término fija que cumplen su vigencia. Pero la idea que a veces se quiere trasla-



El mercado laboral español es ahora el más flexible de Europa y sus resultados, ruinosos. Las estadísticas muestran que la estrategia de devaluación salarial generalizada ha sido un fracaso. /A. RODRIGO

dar de forma interesada, en el sentido de que el empleo indefinido apenas si ha sufrido durante esta etapa de crisis, está muy lejos de la realidad. Desde el cuarto trimestre de 2009, el 64% del empleo asalariado perdido ha sido empleo de carácter indefinido, 1,4 millones, frente a 588.000 temporales. Desde 2008 ha habido en España más de cinco millones de despidos de trabajadores con contratos indefinidos, una cifra abrumadora, y que no parece hablar de la existencia de excesivas dificultades, ni económicas ni formales, a la hora de despedir en España.

El problema no se encuentra en el coste del despido de los contratados de carácter indefinido, como sistemáticamente se plantea desde determinadas instituciones internacionales, sino en la utilización fraudulenta de los contratos temporales y en la exagerada discrecionalidad y facilidad que poseen las empresas para realizarlos, rescindirlos y encadenarlos, sorteando la lógica económica y en muchos casos la legalidad vigente.

La reforma laboral del PP, lejos de potenciar la flexibilidad interna negociada en las empresas, como habíamos pactado las organizaciones sindicales y empresariales en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, lo que ha hecho ha sido abrir todo el menú de flexibilidad para las empresas, aplicable además de manera discrecional, sin necesidad de negociar con los representantes de los trabajadores: la empresas pueden ahora bajar salarios, despedir o modificar las condiciones labores en general casi sin trabas, y en base a criterios objetivos muy laxos. El mercado laboral español es ahora probablemente el más flexible de Europa, y sus resultados los más ruinosos.

En definitiva, lo que las diferentes estadísticas salariales muestran es que la estrategia de devaluación salarial generalizada ha sido un fracaso, y las actuaciones discrecionales del Gobierno que han servido para implementarla, como la reforma laboral de 2012, han pervertido el funcionamiento y resultados del mercado laboral español, y tan solo han servido para aumentar el poder discrecional de los empresarios a la hora de despedir y modificar las condiciones laborales de los trabajadores.

Los sindicatos venimos denunciando estos nefastos resultados desde antes incluso de que se pusiera en marcha dicha reforma, puesto que eran previsibles. Una reforma, por cierto, avalada e impulsada desde la propia Comisión Europea que ahora, a través de informes elaborados por personal propio aunque firmados a título personal, pone en cuestión, únicamente con el objetivo de insistir en una nueva vuelta de tuerca a la misma receta. Más sufrimiento inútil para los asalariados. Una estrategia que encontrará siempre enfrente a la Unión General de Trabajadores.

MENOS REFORMAS LABORALES Y MÁS INVERSIÓN Y CRECIMIENTO SALARIAL

Agustín Prieto, secretario general UGTCyL y Cándido Méndez, secretario general UGT. /ICAL

Para el secretario general de UGT, Cándido Méndez, la Comisión Europea "o tiene una capacidad de análisis muy cínica o desconoce la realidad".

Si todas las reformas laborales que se han hecho en España han sido bajo el auspicio de la Comisión Europea y con el objetivo de acabar con la dualidad en el mercado laboral, y lo que han conseguido ha sido justo lo contrario, de lo que se trata no es de plantear o intentar imponer una nueva reforma laboral, sino reconocer los errores graves e iniciar un camino distinto.

Los problemas que tiene nuestro mercado laboral y nuestra economía no se resuelven con una reforma laboral ni con más recortes de derechos, se resuelven con inversiones productivas, en Europa y en nuestro país, y apostando decididamente por el crecimiento real de los salarios, que es lo que estamos defendiendo las organizaciones sindicales.

Para Méndez es manifiestamente injusta la estrategia que parece querer seguir la Comisión Europea, estrategia bastante vieja y muy retorcida en la que intenta achacar a los padres, por tener un empleo fijo, los graves problemas de precariedad laboral. Es decir, pretende azuzar un choque intergeneracional, responsabilizando a los trabajadores de los problemas que padecen los propios trabajadores.

En el fondo, lo que plantean es hacer más rápida e intensa la devaluación salarial. Cuando hacen esa contraposición entre lo que ha bajado el salario de los trabajadores temporales y lo que ha bajado el de los trabajadores fijos, la contraposición no es para elevar el salario de los temporales, sino para bajar aún más el salario de los fijos.

Por lo tanto, lo que correspondería en esta nueva etapa es que reconocieran que la fase de la austeridad ha fracasado y que es imprescindible sustituir el binomio austeridad-reformas estructurales por el de inversiones productivas-crecimiento de los salarios reales.

¡AHORA! SALARIO DIGNO Y EMPLEO CON DERECHOS

LOS BENEFICIOS EMPRESARIALES NO HAN HECHO SINO AUMENTAR EN LA CRISIS. ESPAÑA ES EL PAÍS EUROPEO DONDE MENOS SE PAGA AL TRABAJADOR Y MÁS BENEFICIO OBTIENE EL EMPRESARIO POR CADA PRODUCTO FABRICADO. LOS SALARIOS SE HAN REDUCIDO UNA MEDIA DE MÁS DEL 11% EN CASTILLA Y LEÓN EN LOS SIETE AÑOS DE CRISIS. DICEN QUE ESTE SACRIFICIO SERVIRÁ PARA VENDER MÁS EN EL EXTERIOR Y, POR TANTO, ANIMARÁ NUESTRA ECONOMÍA Y CREARÁ MÁS EMPLEO. SIN EMBARGO, LA BAJADA DE SALARIOS NO HA SERVIDO PARA ABARATAR NUESTROS PRODUCTOS EN EL EXTERIOR. TODO EL EXCEDENTE HA IDO A INCREMENTAR LOS BENEFICIOS EMPRESARIALES. SOLO LOS SALARIOS DIGNOS SERVIRÁN PARA INCREMENTAR EL CONSUMO INTERNO, PARA CREAR MÁS EMPLEO Y PARA GARANTIZAR PENSIONES SUFICIENTES EN EL FUTURO. ES LA HORA DE REIVINDICAR LOS SALARIOS Y LOS EMPLEOS DIGNOS POR EL BIEN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE NUESTRO PAÍS Y DE NUESTRA COMUNIDAD AUTÓNOMA

La campaña conjunta ¡AHORA! Salario Digno y Empleo con Derechos dio comienzo el pasado 7 de octubre con una asamblea para delegados y delegadas, coincidiendo con el Día Internacional del Trabajo Decente.

El secretario confederal de Acción Sindical de UGT, Toni Ferrer, realizó una radiografía demoledora de la situación en la que nos encontramos, con más de 5 millones de personas desempleadas a nivel nacional; el 24% de empleo temporal; el 63% de los trabajadores contratados a tiempo parcial no lo están de forma voluntaria; los salarios han perdido 7 puntos de media en España; 5 puntos ha perdido el Salario Mínimo Interprofesional; las rentas familiares cayeron en 2013 el 3,5%; el 27,3% de la población se encuentra en el umbral de la pobreza, porcentaje que se eleva hasta el 40% entre los trabajadores desempleados; el 11,7% de los trabajadores ocupados se encuentra en riesgo de pobreza.

Tampoco es mucho mejor la situación de las pensiones ni las prestaciones por desempleo. Las pensiones solo experimentarán una subida del 0,25%, con lo que los pensionistas ya están perdiendo poder adquisitivo desde el momento en que las previsiones del Gobierno relativas al IPC son del 0,5 al 0,8% para 2015. Todo ello, sin olvidar que el 54% de las pensiones en España se encuentra por debajo del Salario Mínimo Interprofesional. Y en cuanto a las prestaciones por desempleo, éstas también se han visto seriamente perjudicadas por la crisis hasta llegar al punto de que cerca de la mitad de los desempleados carecen de prestación.

Con esta perspectiva, la labor sindical se centra en tres ejes: empleo, que debe ser con derechos y de calidad, salario y negociación colectiva.

En lo que respecta a los salarios, ha quedado perfectamente demostrado que la devaluación salarial ni está posibilitando la salida de la crisis ni está contribuyendo a la mejora del empleo, sino todo lo contrario. Es más, organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo e incluso la OCDE, convencida defensora de las posturas neoliberales, han planteado ya la necesidad de dar por terminado en nuestro país el tiempo de la devaluación salarial y dar paso a una nueva fase en la que las rentas salariales sean el motor de la recuperación.

Las rentas salariales deben ser el motor de la recuperación. Hay que incrementar la demanda interna y el empleo de calidad

En cuanto a la negociación colectiva es necesario buscar alternativas para superar la reforma laboral, para que no haya vacíos de cobertura y para que los convenios colectivos sectoriales sirvan para impulsar las relaciones laborales frente a la primacía que se dio, con la reforma, a los convenios de empresa.

En definitiva, UGTCyL hace una apuesta clara por reforzar la negociación colectiva y los derechos de los trabajadores y trabajadoras; aumentar los salarios, las pensiones y las prestaciones por desempleo para incrementar la demanda interna y empujar hacia arriba la economía y el empleo, un empleo que, seguimos insistiendo, debe ser de calidad.

La labor sindical se centra en luchar por un empleo con derechos y de calidad, salario digno y negociación colectiva.

¡¡¡ 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*

UN SUELO DE GASTO PÚBLICO Y UNA POLÍTICA FISCAL MÁS PROGRESIVA, PROPUESTAS DE UGTCYL PARA LOS PRESUPUESTOS 2015 DE CASTILLA Y LEÓN

TRAS ANALIZAR EL PROYECTO DE LEY REMITIDO POR EL GOBIERNO DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN A LAS CORTES AUTONÓMICAS, EN LO QUE RESPECTA AL EMPLEO, LA COHESIÓN SOCIAL Y LA ACTIVIDAD ECONÓMICA EN CASTILLA Y LEÓN, PARA UGTCYL SON UNOS PRESUPUESTOS PROPIOS DE FINAL DE LEGISLATURA CON UN FUERTE COMPONENTE ELECTORAL AL INCORPORAR, POR UN LADO, UNA REBAJA DE IMPUESTOS Y, POR OTRO, UN CUADRO MACROECONÓMICO PARA 2015 PROPIO DE UN ESCENARIO VIRTUAL DE CRECIMIENTO, CREACIÓN DE EMPLEO, MAYOR RECAUDACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO DEL DÉFICIT QUE DESAFÍA LA REALIDAD ECONÓMICA DE NUESTRA COMUNIDAD AUTÓNOMA. AUSTEROS, RAQUÍTICOS Y ANTISOCIALES, YA QUE RESULTAN INSUFICIENTES PARA CUBRIR EL AGUJERO DE RECORTES QUE HAN SUFRIDO LA EDUCACIÓN, LA SANIDAD Y LOS SERVICIOS SOCIALES EN LOS ÚLTIMOS AÑOS.

El secretario general de UGT Castilla y León, Agustín Prieto, y Óscar Lobo, secretario de Política Institucional y Territorial, presentaron el documento elaborado por el Sindicato con una serie de propuestas que UGTCyL considera imprescindibles para dotar a Castilla y León de unos presupuestos sociales y acordes con la realidad que vivimos.

Son unas propuestas sólidas cuyo objetivo es el de aumentar la capacidad recaudatoria de la Administración autonómica para poder recuperar el deteriorado Estado del Bienestar en Castilla y León y, en consecuencia, poder atender, de forma prioritaria, las necesidades de aquellas personas en situación o en riesgo de exclusión social.

Desde UGTCyL hemos venido reclamando, insistentemente en los últimos años, la necesidad de incorporar un Suelo de Gasto Público en los Presupuestos Generales de la Comunidad para dotar con recursos suficientes a los servicios públicos esenciales y a las políticas de carácter social. Suelo de gasto que también cumpliría con el objetivo de contrarrestar los efectos perjudiciales del artículo 135 de la Constitución Española que prioriza la deuda sobre el gasto social.

Ante la indiscutibilidad de los recortes y el deterioro que han sufrido en nuestra Comunidad la educación, la sanidad y los servicios sociales, es fundamental aumentar la capacidad recaudatoria y la progresividad fiscal, dentro de las posibilidades que ofrece el sistema tributario de la comunidad autónoma. Por lo tanto, desde UGT en Castilla y León entendemos que es posible dotar a la política presupuestaria de la Comunidad tanto del margen de maniobra suficiente como de mayores ingresos para, precisamente, restituir la educación, la sanidad, los servicios sociales y el conjunto de las políticas sociales a los niveles presupuestarios previos a la crisis económica.

En los últimos cuatro años, 2012-2015, acumulamos recortes de gasto no financiero por valor de 3.789 millones de euros, lo que supone un 11% de pérdida. Frente a esta pérdida, los 153 millones de incremento en el próximo ejercicio presupuestario solo suponen el 4% de la reducción acumulada desde 2012. En definitiva, se consolidan los recortes. El recorte en sanidad, educación y servicios sociales, en el mismo período, ha sido de 1.739 millones, mientras que el aumento presupuestado es de 138 millones.

La propuesta presentada por Agustín Prieto ha sido un Suelo de Gasto Público que dote como mínimo de 6.500 millones de euros en estas tres consejerías para garantizar unos niveles adecuados de calidad. Entendiendo que este es un objetivo realista, dado que la Junta ya ha presupuestado ese nivel de gasto previamente. Además, estos 6.500 millones deben entenderse como un mínimo aplicable ya en 2015 y que debería ir incrementándose en relación proporcional al crecimiento del PIB regional.

Agustín Prieto, secretario general de UGTCyL y Óscar Lobo, secretario de Política Institucional y Territorial, en la presentación.

Junto a la creación de este Suelo de Gasto, la otra vía de actuación que propone UGTCyL en su documento es el aumento de la recaudación con una política fiscal más progresiva.

En este sentido, la rebaja de impuestos recogida en el Proyecto de Ley de Medidas Tributarias y de Financiación de las Entidades Locales debe de compensarse con otras medidas fiscales que eviten una caída en los ingresos y la capacidad recaudatoria de la Administración.

Medidas que pasan por, haciendo uso del tramo autonómico del IRPF, incrementar el tipo marginal en aquellas rentas que superen los 60.000 euros anuales, pudiendo desdoblarse además el tramo superior (de 60.000 a 150.000€, por ejemplo) al igual que se ha hecho con el tramo inferior.

También habría que recuperar en su totalidad el Impuesto de Sucesiones y Donaciones, que ha supuesto una enorme reducción de ingresos en los últimos años y que, básicamente, ha beneficiado a las rentas más altas.

Otras de las propuestas sindicales sería la creación de dos nuevas tasas, una dirigida a las grandes superficies de distribución comercial que superen los 1.500 metros cuadrados y otra para las viviendas vacías de las entidades financieras que, según las estimaciones realizadas, podría afectar a alrededor de 40.000 viviendas en Castilla y León y con la que, además de los efectos recaudatorios, se contribuiría a propiciar un parque público de viviendas destinado al alquiler.

UGTCyL considera, entre otras medidas, que habría que recuperar en su totalidad el Impuesto de Sucesiones y Donaciones, ya que ha supuesto una enorme reducción de ingresos beneficiando a las rentas altas

Por último, fortalecer las actuaciones en materia de lucha contra el fraude y la ingeniería fiscal en el ámbito de las competencias que tiene la Junta de Castilla y León. Hay que tener presente que, según todos los estudios existentes, somos una de las Comunidades con mayor presencia de economía sumergida, más del 25% del Producto Interior Bruto y 15.000 millones de euros, por lo que el potencial recaudatorio es considerable.

LA UNIÓN EN IMÁGENES

Una pequeñísima muestra de todo el trabajo diario que desde la Unión General de Trabajadores de Castilla y León se lleva a cabo en toda la Comunidad. En todos los sectores, en todos los ámbitos, la UGT se preocupa por los intereses de los trabajadores y trabajadoras de esta tierra, por las condiciones de vida de sus ciudadanos. Reuniones de trabajo con los partidos políticos, para darles a conocer nuestras propuestas en materia presupuestaria, para que las recojan en las enmiendas que presenten en las Cortes regionales, para poder conseguir un suelo de gasto público necesario para dar a la Sanidad, Educación y Servicios Sociales la calidad que nuestros ciudadanos se merecen. Reuniones con los eurodiputados para conseguir que el Plan de Garantía Juvenil tenga más dotación presupuestaria y llegue a más jóvenes para evitar que tengan que abandonar Castilla y León en busca de un futuro que se les niega en su tierra. Pero también reivindicamos y protestamos mediante concentraciones, manifestaciones y huelgas, siempre que sea la única salida tras agotar la vía de la negociación. Y apoyamos y respaldamos a los trabajadores que se concentran contra su empresa cuando ésta incumple con su deber básico de pagarles por su trabajo. Porque en **UGT CASTILLA Y LEÓN** trabajamos por **LO NUESTRO, LOS TRABAJADORES**.

1 La CER de UGTCyL mantiene reuniones con las ejecutivas del PSOE e IU en Castilla y León.- Agustín Prieto les ha presentado el documento elaborado por el Sindicato en el que se recogen propuestas alternativas a los presupuestos elaborados por la Junta para Castilla y León, como la creación de un suelo de gasto público y una fiscalidad más progresiva.

2 UGTCyL desarrolla una jornada sobre responsabilidad social empresarial.- Para el Sindicato, la RSE es uno de los instrumentos con los que las empresas pueden mejorar su competitividad, contribuir a la modificación del modelo productivo con empleos más estables y salarios dignos.

3 **Los trabajadores de la empresa CLEANET en Castilla y León se concentran por sus salarios.-** La empresa, que tiene la concesión de la limpieza de los centros de trabajo del Ministerio de Defensa, además de los continuos retrasos en el abono de las nóminas desde 2013 debe en la actualidad a sus trabajadores los salarios de septiembre y octubre.

4 **Desconvocada la huelga indefinida en la empresa palentina Simancas Ediciones.-** Los trabajadores de Simancas Ediciones decidieron desconvocar la huelga indefinida, prevista por los impagos de las nóminas de agosto y septiembre, para dar un margen de confianza a la empresa tras el anuncio de la existencia de un posible comprador.

5 **Concentraciones de los trabajadores de Linorsa, empresa encargada de la limpieza en los juzgados de Castilla y León.-** Ante la falta de diálogo, los trabajadores de Linorsa en Castilla y León se movilizan para protestar por los impagos de sus salarios y para reclamar una solución inmediata a la empresa. Foto: J.J. Matías.

6 **FSP-UGTCyL acusa al consejero de Sanidad de vender humo.-** La Federación le pide que deje de hacer demagogia y convoque de una vez procesos selectivos porque es intolerable que tengamos profesionales con contratos de acumulaciones de tareas encadenados mes a mes desde más de diez años.

7 **UGTCyL se reúne con la eurodiputada socialista Iratxe García para analizar el Programa de Garantía Juvenil y su aplicación.-** El secretario general de UGTCyL, Agustín Prieto, y la eurodiputada socialista coinciden en la necesidad de ampliar la dotación presupuestaria del programa y el tramo de edad para poder acceder a las ayudas.

LA POBREZA EN CASTILLA Y LEÓN, DE COYUNTURAL A ESTRUCTURAL

LOS DATOS QUE SE MANEJAN PARA JUSTIFICAR Y AVALAR EL PROCESO POSITIVO DE RECUPERACIÓN CHOCAN FRONTALMENTE CON AQUELLOS QUE CONSTATAN OTRA VERSIÓN DEL CONTEXTO SOCIAL Y LABORAL MENOS AMABLE, MUY PREOCUPANTE POR LA SEVERIDAD Y GRAVEDAD DE SU ALCANCE Y NADA HALAGÜEÑO DE CARA AL FUTURO. CASTILLA Y LEÓN, AUN REGISTRANDO UN PROCESO DE EMPOBRECIMIENTO Y DESIGUALDAD MENOS INTENSO, EXPERIMENTA EL MISMO DETERIORO EN TÉRMINOS DE BIENESTAR DE UNA BUENA PARTE DE LA CIUDADANÍA

La tendencia a la cronificación de la pobreza en algunos colectivos es alarmante. / TOMÁS ALONSO

Coincidiendo con el Día Internacional para la Erradicación de la Pobreza, el secretario general de UGTCyL, Agustín Prieto, y la secretaria de Política Social y Salud Laboral, Carmen Campelo, presentaron la radiografía social de Castilla y León. Una radiografía nada halagüeña en la que se observan dos aspectos muy preocupantes, como son la tendencia a la cronificación de la pobreza en determinados colectivos, para quienes el acceso al empleo resulta ser una misión imposible, y el incremento de los trabajadores pobres, cuya tasa ha aumentado en Castilla y León tres puntos porcentuales.

Esta situación se explica, en parte, por la erosión de las condiciones de trabajo que han venido acompañando a la explosión de las tasas de desempleo, pero también por la estrategia combinada de varios factores que vienen a unirse al festín de la Reforma Laboral: precariedad contractual, ingresos bajos por salarios insuficientes y trabajo efectivamente realizado y no pagado.

El informe elaborado por UGT Castilla y León, siguiendo la Tasa Arope, con la que se mide el riesgo de pobreza y exclusión, presenta un panorama devastador: el 20% de la población castellano y leonesa se encuentra en riesgo de pobreza; 226.000 personas viven en hogares de baja o nula intensidad de empleo; 40.000 personas padecen privación material severa; 265.000 personas llegan difícilmente a fin de mes; el 24% de los hogares no puede hacer frente a gastos imprevistos; 3 de cada 10 también sufren retrasos en el pago de gastos relacionados con la vivienda y cerca de 80.000 hogares no pueden mantener la temperatura adecuada ni comer carne o pescado dos veces por semana.

Para Campelo estas cifras son entendibles si no olvidamos que existen más de 40.000 familias en las que ninguno de sus miembros reciben ingresos de ningún tipo, que el porcentaje de familias con todos sus miembros en paro asciende al 12,21% o que a ese ascenso del número de familias con baja intensidad de empleo se le suman retribuciones salariales mínimas, muchas veces por debajo de los 400 euros.

La diferencia respecto al informe de 2013 es la preocupante cronificación de la pobreza que se está produciendo en nuestra Comunidad como consecuencia de la política económica y laboral nefasta que se está aplicando junto a los recortes y la falta de creación real de empleos dignos y suficientes para vivir, y que está convirtiendo a estas personas en un colectivo anclado y estancado estructuralmente en esa pobreza.

Detrás de todos estos datos existen hogares, familias, niños; lo que nos lleva incuestionablemente hacia la gran asignatura pendiente en nuestra Comunidad, aunque desde la Consejería de Familia no se quiera reconocer como debiera: la pobreza infantil.

En Castilla y León tenemos 346.000 niños menores de 16 de años de los que 7.000 están en situación de pobreza severa; el 24,4% está en riesgo de pobreza, según la Tasa Arope, y de 35.000 a 40.000 viven en hogares de baja intensidad de empleo.

Y ni siquiera los pensionistas van a poder seguir sustentando el apoyo ofrecido en estos años a sus familias puesto que su pérdida de poder adquisitivo es un hecho.

A este sector poblacional, dentro de los nuevos perfiles de pobreza, se le puede considerar como perdido dado que por edad ya no accede a ninguna mejora económica que no pase por el incremento de sus pensiones u otro tipo de prestaciones económicas de ayuda.

En este contexto descrito, es importante recordar que las políticas públicas tienen un gran potencial para promover la equidad y mejorar el bienestar de los hogares más pobres en las etapas expansivas o para sostener sus rentas en los ciclos recesivos.

Agustín Prieto, secretario general, y Carmen Campelo, secretaria de Política Social y Salud Laboral.

ACTUALIDAD

LA COMPETITIVIDAD NO DEBE SUSTENTARSE EN UNA BAJADA DE LOS COSTES SALARIALES

El Salón de Grados de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valladolid acogió la presentación del libro "¿Qué ha pasado con la Economía Española?: la recesión española 2008-2012" con motivo de un Foro de debate sobre Políticas de Recuperación Económica organizado por la Fundación Fermín Carnero, vinculada a la UGT de Castilla y León.

El acto fue inaugurado por el secretario general de UGTCyL y presidente de la Fundación, Agustín Prieto, quien advirtió en su intervención del peligro que supone lanzar las campanas al vuelo ante el hecho de que algunos indicadores hayan entrado en valores positivos y recordó, al mismo tiempo, que algo muy similar sucedió con los famosos brotes verdes de 2010, siendo la realidad quien se encargó de desmentirlo cuando se produjo una segunda recesión más dura aún que la primera. Por eso pidió cautela.

Cautela ante una realidad preocupante que indica que el consumo interno se encuentra estancado y que el incremento del empleo es muy escaso, además de precario, para poder decir que ya se está saliendo de la crisis.

Se defendió la necesidad de un cambio de modelo productivo, un modelo con el que, según Prieto, se debe conseguir que la productividad y los salarios crezcan conjuntamente, con productos de alto valor añadido y basado en la calidad y la innovación para ganar competitividad y no en la bajada de los costes salariales, hecho éste que se ha demostrado de todo punto ineficaz.

Fue este último quien, en su intervención, señaló tres problemas como los más importantes de nuestra economía.

Un problema de de endeudamiento, que no se resuelve con la estricta política de reducción de déficit público que se está aplicando; un problema de devaluación salarial y un problema empresarial más que laboral.

Agustín Prieto, secretario general de UGTCyL, pidió cautela respecto a la recuperación económica y defendió un cambio del modelo productivo en el que la productividad y los salarios crezcan conjuntamente

Los ponentes que intervinieron en el foro fueron los coautores del libro que se presentaba, de reconocido prestigio en el ámbito académico. El catedrático de Políticas Económicas de la Universidad Autónoma de Madrid, Santos Miguel Ruesga Benito; el catedrático de Análisis Económico de la Universidad de Valladolid, Zenón Jiménez-Ridruejo Ayuso y el catedrático de Política Económica de la Universidad de Salamanca, Rafael Muñoz de Bustillo Llorente.

Ante esta situación, el catedrático Muñoz de Bustillo planteó como retos el crecer y transformar el tejido empresarial.

El foro fue clausurado por el secretario general confederal de UGT, Cándido Méndez, quien señaló que lo que se pone de manifiesto con este libro es que la experiencia española de lucha contra la crisis ha sido un auténtico y rotundo fracaso.

De hecho se han destruido el 80% de los empleos creados durante al etapa de expansión, lo que pone en evidencia la debilidad de nuestra economía.

Cándido Méndez defendió la necesidad de ayuda, 2.500 millones de euros, que tiene el colectivo de parados de larga duración y que afecta a la población situada en la franja de edad comprendida entre los 45 y 64 años, entre los que se ha incrementado el paro en un 160%, convirtiéndoles, dada la dificultad que tienen para retornar al mercado laboral, en el segmento de población con mayor riesgo de caer en la pobreza y la exclusión social.

La Fundación Fermín Carnero organizó el acto, clausurado en Valladolid por Cándido Méndez.

UGT Castilla y León

12 meses, 12 pautas

Octubre

LA DROGODEPENDENCIA ES UNA ENFERMEDAD

Una de las consecuencias de las deficiencias en la organización de trabajo es que incrementa la probabilidad de hacer uso/abuso de drogas, con el fin de amortiguar esas condiciones. Por lo que se hace obligatorio la Evaluación de Riesgos Psicosociales.

Departamento de Salud Laboral
Programa de Prevención de Drogodependencias en el ámbito laboral

Estrategia Integrada de Empleo/Acción Complementaria en Desarrollo de la Estrategia Integrada. Plan Regional de Empleo. Diálogo Social Castilla y León

EL TRATAMIENTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA JURISDICCIÓN SOCIAL

La jornada de difusión, celebrada el jueves 16 de octubre en la Casa del Pueblo de Valladolid, ha plasmado los riesgos psicosociales en su enfoque jurídico.

La jornada está enmarcada dentro de las acciones que la UGT de Castilla y León tiene comprometidas con la difusión de la Estrategia Integrada de la Comunidad para los años 2012 a 2015 y, en este caso, dentro de la difusión del IV Plan de Prevención de Riesgos Laborales en Castilla y León.

Como queda plasmado dentro del Plan de Prevención de Riesgos Laborales, los riesgos psicosociales deben estar en primera línea de acción al ser un componente nuevo y cómo debe ser su enfoque preventivo dentro de las empresas, así como un enfoque corrector y sancionador.

Los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionada con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea e incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Las expresiones organización del trabajo y factores organizativos se utilizan muchas veces de manera intercambiable con factores psicosociales para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés.

El número de personas que sufren estrés por la exposición a los riesgos psicosociales en el trabajo va a ir en aumento, pues los cambios en el mundo laboral están incrementando el número de exigencias a los trabajadores, se pide mayor flexibilidad de destrezas y funciones, un mayor desequilibrio trabajo-familia, y más sobrecarga e intensificación del trabajo, a lo que se une el incremento de los contratos temporales, la subcontratación, y la falta de estabilidad en el empleo. Con relación a décadas pasadas, las estadísticas indican un incremento en los problemas de salud derivados de la exposición prolongada en el entorno laboral a los riesgos de carácter psicosocial.

Para ello se ha contado con distintos ponentes que han aportado diferentes métodos de actuación dentro del ámbito de sus funciones.

El plano preventivo de los riesgos psicosociales ha sido tratado por Cristóbal Molina Navarrete, catedrático del Derecho del Trabajo en la Universidad de Jaén.

La reconducción de los riesgos psicosociales, así como las diferentes vías para su posible judicialización ha sido expuesto por Antonio González Cuevas, abogado de UGT en Euskadi.

Se ha contado con el director territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Castilla y León, Javier Calderón, el cual ha planteado la prevención y corrección de los riesgos psicosociales desde el enfoque del papel de la Inspección de Trabajo.

Un paso más allá en el proceso de los riesgos psicosociales llevados al ámbito jurídico ha sido expuesto por Ricardo González, fiscal del Tribunal Supremo, sección de lo Contencioso Administrativo.

Con estas 4 ponencias se ha cerrado todo el ciclo de los riesgos psicosociales, desde su aparición hasta su posible judicialización, pasando por la prevención y corrección de los mismos.

En las distintas ponencias se abordaron todas las caras de los riesgos psicosociales: aparición, judicialización, prevención y corrección.

Los cambios en el mundo laboral están aumentando las exigencias a los trabajadores. De hecho, en relación a décadas pasadas las estadísticas indican un incremento en los problemas de salud derivados de la exposición prolongada en el entorno laboral a los riesgos de carácter psicosocial.

OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO 2014:

POBRE, MISERABLE, RESTRICTIVA Y SELECTIVA

Una de las prioridades del Gobierno de Castilla y León debería ser prestar el mejor servicio público y de la forma más eficaz a los ciudadanos. Por ello, entre sus objetivos debería estar el apoyar a sus empleados públicos para que lo hagan posible.

Para ello, es necesario que la Oferta de Empleo Público se adecúe a las necesidades esenciales de una Administración más abierta, eficiente, productiva, competitiva, sostenible e innovadora, como dice el Sr. Montoro; pero nuestro Gobierno de Castilla y León solo se preocupa de dar a los trabajadores más protagonismo, con menos recursos humanos, más jornada y menos sueldo.

Cada año el Gobierno aprueba una Oferta de Empleo Público según las necesidades de la Administración, dando prioridad a los servicios esenciales como la educación, la sanidad, la seguridad, los servicios sociales y la Ley de Dependencia. Desde la Reforma Laboral esta oferta ha sido nula. Ahora nos anuncia el Sr. Montoro una oferta superior al año anterior y nos alegra porque, como no ha habido, no le será muy difícil, pero además se añade que habrá una oferta pública adicional, por promoción interna.

UGT denuncia que la Junta de Castilla y León amparándose en la normativa estatal, no solo no oferta empleo público sino que restringe aún más la tasa de reposición.

El estado, en contra de sus propios mandatos, está reponiendo trabajadores públicos para garantizar la calidad de los servicios públicos, pero la Junta de Castilla y León, siendo más papista que el Papa, se escuda y protege de responsabilidad, pero con sus hechos está dejando patente que no solo apoya las medidas de restricción de empleo público sino que las aplica en mayor proporción.

La propuesta de la Junta en la reunión de 4 de noviembre es de 130 plazas para el cuerpo de funcionarios, desglosadas en 50 para profesores de Enseñanza Secundaria Obligatoria y 80 para licenciados especialistas en Medicina Familiar y Comunitaria.

Esta es la gran oferta de empleo público de la Junta de Castilla y León. Es una oferta pobre, miserable, restrictiva y selectiva. Ya los presupuestos anunciaban esta discriminación pero es que la voluntad política es NULA.

UGT exige que la Oferta de Empleo Público cubra la tasa de reposición y se convoque la oferta de promoción interna. / Á. AYALA

Una vez más, esta Administración regional jugará con los tiempos y veremos cómo en el año 2015, haciendo gala de un premeditado oportunismo político, publicará una oferta de empleo público para así maquillar su nefasta gestión política en materia de personal de los últimos 4 años.

UGT exige que al menos la Oferta de Empleo Público cubra la tasa de reposición de esta Comunidad y que se convoque con carácter urgente la oferta adicional de promoción interna, dado que no está limitada ni por la Tasa de Reposición ni por ninguna otra Ley ni estatal ni autonómica.

La Junta de Castilla y León está perdiendo toda credibilidad entre todos sus trabajadores.

LEÓN PIERDE EL CENTRO DE REGULACIÓN DEL AVE

La indefensión de la región respecto a sus infraestructuras ferroviarias es reprochable. / A. RODRIGO

El Sector Ferroviario de SMC-UGT Castilla y León ve con estupor como, una vez más, nuestra comunidad autónoma se ve azotada por el látigo de la la indiferencia, dejando de lado no solo inversiones para conseguir que nuestra región siga creciendo, sino que las que hay se ven abocadas al abandono, incluso hablando de inversiones millonarias como es el caso del Centro de Regulación para el Ave.

Ante el desconocimiento de cuáles puedan ser las pretensiones de nuestros políticos, de momento una cosa sí tenemos clara. Van a acabar con las inversiones y cargas de trabajo arrastrando con ello los puestos de los trabajadores ya que, recordemos, en este Centro de Regulación iban a trabajar en principio 13 personas.

León merecía contar con esta infraestructura, no solo por su posición como nudo de comunicaciones o por su trayectoria histórica ferroviaria sino por la alta cualificación de todos y cada uno de los trabajadores actuales, que con su dedicación y esfuerzo han conseguido una gran capacitación profesional ferroviaria.

Parece mentira que esta carrera, que comenzó hace tres años, haya acabado de esta manera tan desastrosa; todos los partidos políticos destacaron su posición estratégica para disponer del centro de control pero ahora nadie se preocupe porque siga adelante.

Para los responsables del Sector Ferroviario de SMC-UGTCyL, que critican la incompetencia tanto del Ayuntamiento y Diputación de León como del Gobierno regional y central, resulta reprochable la indefensión en la que se encuentra Castilla y León en cuanto a sus infraestructuras ferroviarias.

REFORMAR LA FISCALIDAD

Gastos:

- Priorizar las inversiones públicas para el crecimiento, empleo estable, protección social y servicios públicos de calidad.
- Retirar la reforma del artículo 135 de la Constitución que obliga a la estabilidad presupuestaria y establece como prioritario pagar los intereses de la deuda pública. Una deuda que no puede exceder del 60%, tal y como se fija en el tratado de funcionamiento de la UE.
- Establecer un suelo de gasto social.

Ingresos: garantizar mayor suficiencia, equidad y progresividad.

- Reducir la carga impositiva de los asalariados y las clases medias.
- Elevar la carga impositiva sobre otras rentas (capital, patrimonios elevados, grandes empresas).
- Tolerancia cero contra el fraude fiscal.
- Reformar a fondo los impuestos:
  - IRPF más justo y equitativo, donde pague más quien más tiene y todas las rentas sean tratadas por igual. Debe establecerse un impuesto sobre la riqueza que incluya todo el patrimonio de los contribuyentes.
  - Modular el impuesto de Sociedades en función de si las empresas reinvierten sus beneficios para crear empleo o si aumentan los dividendos de sus accionistas, y fijar un tipo mínimo.
  - Nuevos impuestos: a las grandes fortunas, transacciones financieras y especulativas, a la contaminación, etc.
  - Un IVA superreducido para los alimentos, reducido para la cultura y productos higiénicos y gravar más los bienes de lujo. Se debe tributar por la sanidad y educación privadas.
  - Recaudar más por el IBI penalizando los inmuebles vacíos.

PREVENCIÓN

EL ESTRÉS LABORAL. UNA EPIDEMIA MORTAL

El estrés ha sido identificado como el segundo **problema de salud relacionado con el trabajo más frecuente** de Europa, después de los trastornos músculoesqueléticos. Alrededor de la mitad de los trabajadores de la UE consideran que el estrés está presente en su lugar de trabajo.

Según datos de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, **entre el 50% y el 60% de todos los días de trabajo perdidos se pueden atribuir al estrés**, representando los costes de los trastornos de salud mental para las empresas unos **240.000 millones de euros al año**.

Las estadísticas nacionales también son rotundas:

• Según el estudio "Coste de las visitas médicas y urgencias asociadas al estrés laboral en España", cuyo objetivo es valorar los costes sanitarios que genera el estrés debidos al incremento de la utilización de asistencia sanitaria, la valoración de tales visitas permite concluir que en 2006/07 el coste monetario asciende a 145,26 millones debidos a las visitas al médico general y a urgencias. En 2011/12, representan 55,17 millones provocados por las visitas a urgencias hospitalarias.

• Según el estudio "Evaluación del coste por pérdida de jornadas laborales asociado al estrés laboral: propuesta para España", el coste por la pérdida de jornadas de trabajo asociado con el estrés laboral alcanza una cuantía sustancial en España. En concreto, nuestra estimación puntual los sitúa en 940,7 millones de euros para el año 2004, lo que supone, aproximadamente, un 0,11% del PIB y un 0,41% del ENE de ese año. Advirtiendo el estudio que estas cifras constituyen una estimación a la baja del verdadero montante de tal coste.

El estrés laboral no solo no contribuye al bienestar del trabajador sino que supone un coste para las empresas. / ALBERTO RODRIGO

Cuando hablamos del estrés laboral es muy frecuente escuchar voces que interpelan a las diferencias en las características individuales como determinantes en cuanto a la mayor o menor propensión a sufrirlo. Sin embargo, olvidamos la importancia que adquieren las condiciones de trabajo en la incidencia de este riesgo.

El hecho de que determinadas características de los puestos de trabajo puedan catalogarse como estresantes para la mayor parte de los trabajadores posibilita intervenir sobre las mismas, a través de rediseño del trabajo, como soluciones clave en una estrategia de intervención primaria contra el estrés laboral.

Aumentar el contenido de las tareas, mejorar el entorno físico en el que se realiza el trabajo, no prolongar excesivamente el tiempo de trabajo semanal, prestar especial atención a los trabajadores con horarios nocturnos o que trabajan por turnos, promover la calidad de las relaciones interpersonales en el centro de trabajo, estimular el logro de la conciliación entre las esferas laboral y familiar, son solo algunas posibles actuaciones que se desprenden de cualquier análisis y que podrían emprenderse para lograr el objetivo final de mejorar la salud mental de los trabajadores asalariados de nuestro país.

Pero no solo las condiciones de trabajo generan estrés. En estos momentos, la inseguridad laboral se configura como uno de los principales estresores en las relaciones laborales.

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo, en su reciente informe "Los riesgos psicosociales en Europa: prevalencia y estrategias de prevención", apunta a que la inseguridad laboral ha crecido, y que ésta incide muy negativamente sobre la salud de los trabajadores. También, según el estudio del INSHT "Análisis del mercado laboral, condiciones de trabajo y siniestralidad. Una perspectiva según la edad, 2013", la pérdida del empleo como factor de preocupación en España ha aumentado de un 22% en 2007 a un 51,6% en 2011. Este fenómeno, en terminología de la OIT, se denomina "estrés económico", entendido como "estrés asociado con el riesgo o incertidumbre respecto a la situación financiera propia".

A este fin, conviene poner de manifiesto que una clave del "nuevo modelo" de relaciones laborales es la sustitución del "empleo estable"-y de las condiciones de trabajo que acompañan a la estabilidad en el empleo-, por el inestable, eventual. Con ello se corre un elevado riesgo de instaurar un modelo de relaciones laborales basado en una política empresarial de presión laboral continua al trabajador para que o bien se adapte a los cambios propuestos, si todavía se propone la continuidad del empleo, o a la búsqueda incesante e inmediata del nuevo empleo si lo ha perdido.

En este sentido, con las nuevas formas de organización del trabajo, como los modelos basados en la producción flexible -"lean production"-, se les pide a los trabajadores cada vez más esfuerzo, lealtad, asunción de compromisos productivos, aporte de sugerencias, la aceptación de sacrificios en aras de la continuidad de la empresa, sin contrapartida alguna en términos de estabilidad e inversión en la mejora de la calidad del empleo.

El resultado es la promoción de un sistema de producción acelerada y basado en una presión laboral permanente que amenaza seriamente no solo la estabilidad, sino también la salud, psíquica y física, de los trabajadores.

De ahí que, desde el ámbito de la economía del trabajo y de la sociología del trabajo, se hable de formas de organización del trabajo basadas en el "management by stress" o modos de gestión empresarial basados en el estrés estructural, esto es, como política inherente al estilo de dirección y a la forma de organización del trabajo.

En suma, el propio modo de organización y la forma de ordenación de las relaciones laborales se asentaría en una presión permanente donde se produce un gran desequilibrio entre lo que se demanda al trabajador y lo que se le ofrece.

La propia Agencia Europea, en el informe mencionado, propone el "desarrollo de políticas integrales en materia de empleo, de la carrera desarrollo, apoyo socioeconómico y la reestructuración puede ayudar a hacer frente a las causas y consecuencias de la inseguridad en el trabajo".

Naturalmente, es necesario pasar a propuestas de modelos alternativos que, aun aceptando la nueva lógica de cambios en las relaciones laborales basadas en una mayor flexibilidad, hoy ya irreversible, no perjudique los imperativos de seguridad, exigibles desde el derecho a la estabilidad razonable y el derecho a la salud psico-física.

El estrés laboral no se trata solo de un problema global y creciente sino también de un problema tan destructivo para el bienestar de los trabajadores como costoso para las empresas y para la sociedad en general. Un país como España que afronta en estos momentos déficits de productividad significativos no puede permitirse "negatividades" de esta índole.

UGT

Castilla y León

ÚNETE

POR TUS DERECHOS