mano a mano

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE CASTILLA Y LEÓN | PUBLICACIÓN MENSUAL DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA | JUNIO 2015 | NÚMERO 50

OBITUARIO

HASTA SIEMPRE

PÁGINA 2

REPORTAJE

AYUDAS DIRECTAS A TRABAJADORES: PIE

PÁGINAS 8-9

ACTUALIDAD

SE CONSTITUYE LA CÁTEDRA DE SINDICALISMO

PÁGINA 12

UGTCYL DEFIENDE LA IGUALDAD RETRIBUTIVA POR TRABAJOS DE IGUAL VALOR

PÁGINA 13

DECÁLOGO SINDICAL CONTRA EL PARO, LA DESIGUALDAD Y LA POBREZA

PÁGINA 14

A FONDO. PÁGINAS 4-7

III AENC: IMPULSO AL EMPLEO DE CALIDAD

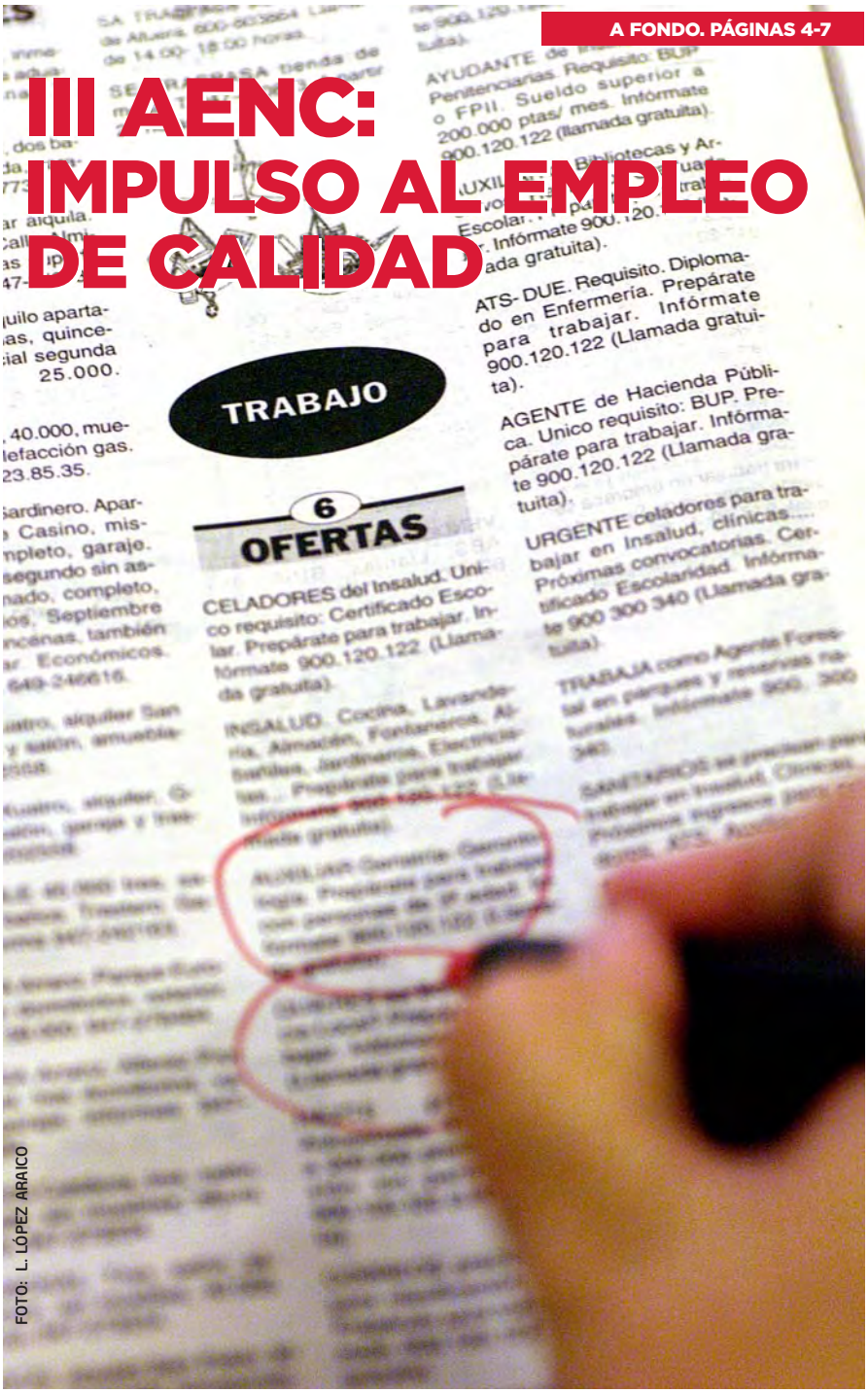

FOTO: L. LÓPEZ ARAICO

OPINIÓN

Las reformas del Código Penal y la Ley de Seguridad Ciudadana cercenan derechos fundamentales

El 1 de julio han entrado en vigor dos normas, la reforma del Código Penal y la Ley de Seguridad Ciudadana, que pretenden restringir los derechos fundamentales que emanan de la Constitución de 1978.

Ambas reformas, de carácter claramente ideológico, incorporan nuevas restricciones al ejercicio de las libertades civiles y dan continuidad a la ofensiva contra el derecho de huelga que ha llevado a encausar a trabajadores y trabajadoras, por la defensa colectiva de sus derechos. Este es el caso de alrededor de 300 sindicalistas encausados, entre ellos los cinco de Arcerlor Mittal condenados a 21 años de prisión, y los 8 de Airbus.

Criminalizar tales derechos y perpetuar la criminalización del derecho de huelga supone convertir el conflicto social y el laboral en un continuo conflicto de orden público. En este sentido, la reforma del Código Penal incorpora la modificación de toda una serie de figuras encuadradas bajo la denominación de "Delitos contra el orden público". El derecho de reunión y el de manifestación son dos de ellos, que junto con el derecho de huelga es una herramienta imprescindible de la libertad sindical.

A partir de ahora, se va a producir un claro endurecimiento de la respuesta penal ante las expresiones de conflicto social y la protesta ciudadana. La sanción penal, que siempre debe ser la última a aplicar en un sistema democrático de derecho, va a ser ahora la regla general, porque permitirá sancionar comportamientos que hasta el momento o eran irrelevantes penalmente o solo tenían un tratamiento sancionador administrativo.

La Unión General de Trabajadores considera que la incorporación de la prisión permanente revisable, reservada a delitos de excepcional gravedad, el sistema de medidas de seguridad, la revisión de la regulación del delito continuado, la regulación de la suspensión y de la sustitución de las penas privativas de libertad, la introducción de un nuevo régimen de suspensión, la supresión del Libro III del Código Penal (faltas y sus penas), salvo algunas faltas que se incorporan al Libro II, como delitos leves, aumentando el sistema de sanciones administrativas y civiles, no solo vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva sino que tiene una clara finalidad de presión de las organizaciones convocantes de las manifestaciones, protestas y concentraciones. UGT considera que también tiene un objetivo recaudatorio.

El Sindicato muestra su más absoluto rechazo a la prisión permanente revisable, que considera que es inconstitucional puesto que en la redacción de la Constitución española ya se descartó en 1978 el techo máximo de la pena de muerte (art. 15 CE) e, igualmente, la cadena perpetua. Lo que se determinó en aquel entonces fue la orientación del Derecho Penal a la resocialización de la persona condenada (art. 25.2 CE).

Para la Unión General de Trabajadores es necesario retirar el artículo 315.3 del Código Penal, que vulnera claramente el ejercicio de derecho a huelga, y derogar las reformas del Código Penal y de la Ley de Seguridad Ciudadana. Y, en este sentido, espera que el próximo gobierno de la nación proceda a ello.

Ha fallecido Manuel López García, secretario general FITAG-UGTCyL

El 8 de julio fallecía nuestro compañero Manuel López García, secretario general de FITAG-UGTCyL desde 2011.

Viejo sindicalista, a pesar de sus 55 años, fue secretario general de FIA UGT BIERZO, secretario provincial de FIA UGT LEÓN. Llevó a cabo la regionalización de FIA y ocupó la Secretaría General de FIA UGTCyL y más tarde, en septiembre del 2011, año en el que se fusionaron FIA y FTA fue elegido secretario general de FITAG UGTCyL, responsabilidad que ha desempeñado hasta el final.

¡¡¡ participa !!!

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

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

BAJA SUBE

BAJA

El presidente del Gobierno que vuelve a dar la talla al manifestar que "una cosa es ser solidario y otra es serlo a cambio de nada". Con este concepto de solidaridad ahora entendemos las políticas que lleva a cabo.

SUBE

El exministro Wert, que no solo ha abandonado su cargo sino que además nos ha hecho el inmenso favor de irse a París, la ciudad de la luz. A la espera quedamos de que esa luz le resulte especialmente iluminadora.

EDITORIAL ***número 50***

UN IRPF MÁS JUSTO Y NO MILONGAS ELECTORALISTAS

Con qué alegría nos anuncian nuestros gobernantes que nos van a bajar los impuestos y así vamos a poder disponer de más cash. Sin embargo, si pagamos menos el Estado también dispone de menos recursos para educación, sanidad, servicios sociales, dependencia... No salen las cuentas.

No se trata de pagar menos sino de recaudar de forma más solidaria; no se trata de pagar menos impuestos sino de cobrar salarios más altos. Se trata de administrar mejor los recursos, en definitiva de redistribuir, de que los que más tienen paguen más, principio básico de la auténtica solidaridad, no la pasada por el tamiz Rajoy.

Y eso es precisamente lo que no se hace con esta rebaja fiscal, a todas luces injusta y fuera de lugar, con la que el Gobierno vuelve a poner los intereses del país, los intereses de todos nosotros, al servicio de los suyos particulares, utilizando nuevamente la política tributaria como un arma electoral y como instrumento para mejorar las capacidades de desarrollo que tenemos y de reducción de las desigualdades que padecemos.

El adelanto a este mes de la rebaja del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, prevista para 2016 , es un parche que no soluciona ninguno de los problemas fiscales que padecemos, y que no cambiará el hecho de que los ricos seguirán pagando poco y las clases trabajadoras y, en general, los más desfavorecidos, más de lo que deben. Esto se aprecia, entre otras cuestiones, en la rebaja de tarifa, cuyo tipo máximo finalmente va pasar del 52% al 45%.

Es evidente que ahora el Gobierno pretende aparecer como el salvador de la economía, pero no puede ocultar una evidencia aún mayor y es que durante tres años y medio de legislatura, y sin hacer caso a la oposición ni a las organizaciones sindicales, las políticas económicas y sociales lesivas que ha estado desarrollando han sido las culpables directas del descarrilamiento económico y social de 2012 y 2013.

Unas políticas de recorte que nos han conducido a todos al empobrecimiento, han fomentado la desigualdad, han propiciado la caída hasta mínimos históricos de la cobertura de desempleo y han provocado la pérdida de poder compra de nuestros pensionistas.

Y frente a esta situación nos anuncian a bombo y platillo un par de medidas electoralistas que constituyen una estrategia nefasta que ya provocó la debacle de nuestros ingresos cuando se hizo patente la crisis con sus consecuencias y que ha sido en gran medida responsable del agujero fiscal generado durante la crisis.

Nos hacemos la siguiente pregunta: ¿no será que el Sr. Rajoy con esta rebaja de impuestos precipitada antes de las elecciones estará buscando una coartada para seguir realizando recortes después, cuando las cuentas de nuevo no cuadren y la Troika vuelva a exigir sacrificios?

Se lleva a cabo una rebaja fiscal, con la consiguiente disminución de ingresos, por parte del mismo Gobierno que acaba de meter mano en la hucha de las pensiones para pagar las nóminas de millones de pensionistas, que ha recortado en un 40% las políticas activas cuando tenemos el 25% de la población activa en paro o que ha congelado el salario mínimo interprofesional.

¿Cuándo van a parar?

Para nosotros el camino debería ser distinto. Es necesaria una reforma integral de la fiscalidad, que acometa con decisión y realismo la lucha contra el fraude, que logre una mayor suficiencia financiera a través de mayores ingresos (haciendo que paguen más los que más tienen) y eliminando la desigualdad en la carga tributaria que existe en la actualidad, como ya le propusimos al Gobierno hace un año.

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 73/26
prensa@valladolid.ugt.org

FOTOGRAFÍA
Archivo UGT Castilla y León, Agencia Ical

DEPÓSITO LEGAL:
BU-461-2010

LO MEJOR DEL TWITTER

@JesusCintora

"El número de ricos, muy ricos, crece en España un 40% desde 2008. No es crisis, es un timo. Raíces vigorosas"

A FONDO/III ACUERDO POR EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

EL PASADO 8 DE JUNIO, EN EL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, TUVO LUGAR EL ACTO DE FIRMA DEL III ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, EN EL QUE EL SECRETARIO GENERAL DE UGT, CÁNDIDO MÉNDEZ, SUBRAYÓ LA IMPORTANCIA QUE TIENE DICHO ACUERDO PARA PODER DEJAR ATRÁS LA ACTUAL SITUACIÓN DE CRISIS Y PODER HABLAR DE RECUPERACIÓN ECONÓMICA CON FUNDAMENTO. ESTE III AENC SUPONE UN IMPULSO AL EMPLEO DE CALIDAD ASÍ COMO EL COMPROMISO DE PROPICIAR, ENTRE OTRAS COSAS, LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DESDE EL INICIO. EL PACTO SUPONE LA VINCULACIÓN DE LA CREACIÓN DE EMPLEO DE CALIDAD CON LA NECESIDAD DE APLICAR UNA POLÍTICA SALARIAL ACORDE CON LOS OBJETIVOS DE UNA NUEVA ETAPA DE EXPANSIÓN ECONÓMICA Y UN REFORZAMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, DE MANERA QUE ES UNA APORTACIÓN TANGIBLE A LA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA. FAVORECE LA FLEXIBILIDAD INTERNA FRENTE A LOS DESPIDOS, SUPONE UN COMPROMISO PARA LA REDUCCIÓN DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL Y REALZA LA IMPORTANCIA DE ACUDIR A LAS COMISIONES PARITARIAS Y LOS SISTEMAS AUTÓNOMOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

TRABAJO ESTABLE, SALARIOS Y CONVENIOS

VIGENCIA

El III Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva tendrá una vigencia desde 2015 hasta 2017.

ES DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO

Es una guía de criterios y recomendaciones para los negociadores de los convenios, sin menoscabo de su autonomía. Pero tiene carácter obligacional para las Confederaciones firmantes: UGT, CCOO, CEOE y CEPYME, que asumen los compromisos recogidos en el acuerdo y se obligan en consecuencia a llevar a cabo todos los esfuerzos y las actuaciones pertinentes para que sus respectivas organizaciones asuman y trasladen efectivamente a la negociación de los mencionados criterios.

Es importante resaltar que se constituye una comisión de seguimiento, integrada por tres representantes de cada una de las organizaciones, con las funciones de interpretar, aplicar y hacer seguimiento de lo efectivamente pactado.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?

• Contribuye a crear un marco más propicio para consolidar una recuperación económica que sea más rápida, duradera y justa.

• Reafirma la existencia de una nueva etapa en el ciclo económico. Una etapa expansiva, pero con desequilibrios, que debe ser apuntalada con una política que impulse la demanda interna y la creación de empleo.

• Deja atrás las políticas de recorte indiscriminado y la devaluación salarial y abre un nuevo periodo en el que los trabajadores deben ganar poder de compra. Esto contribuirá al crecimiento económico.

• Enriquece los contenidos de la negociación colectiva de manera autónoma, sin injerencias externas. Esto promoverá unas relaciones laborales de mayor calidad, adaptadas a las necesidades de las empresas y que aseguran más y mejores derechos a los trabajadores.

• Establece un marco de consenso donde no caben reformas unilaterales que afecten a las condiciones de trabajo en las empresas. El diálogo y la negociación colectiva son los métodos de trabajo más apropiados para el funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivo y de empresas.

• Genera confianza. Es un punto a favor para mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo, mejorar su calidad y contribuir a la cohesión social.

• Los acuerdos anteriores, suscritos desde 2002, siempre han sido beneficiosos para la economía. Aunque el Gobierno, en lugar de sacar potencialidad al último frente a sus socios europeos, lo dilapidó con la imposición de la reforma laboral, este acuerdo ha contribuido a evitar que la situación actual sea aún peor.

PUNTOS FUERTES DEL III AENC

• Prioriza el empleo de calidad.

• Apuesta por ganancias del poder de compra de los salarios. Esto fortalecerá la demanda interna y permitirá reducir las desigualdades y mejorar la distribución de la renta.

• Fortalece el convenio colectivo como instrumento regulador de los derechos y garantías de los trabajadores.

Cándido Méndez, junto con los líderes de CC.OO, CEOE y Cepyme en la firma del acuerdo de negociacíon colectiva rubricado por sindicatos y patronales.

A FONDO/III ACUERDO POR EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

OTROS CONTENIDOS DE INTERÉS

El acuerdo incluye recomendaciones para los negociadores en buena parte de materias esenciales que se regulan en los convenios, apostando por:

• La seguridad y salud en el trabajo. Avanzar en la integración de la prevención por parte de las empresas y establecer exámenes de salud específicos para detectar enfermedades profesionales y poner los remedios para prevenirlas.

• La promoción de la igualdad de trato y oportunidades. Para ello se proponen una serie de medidas, como impulsar cláusulas antidiscriminatorias que permitan adecuar el contenido de los convenios a la normativa vigente. Además, para propiciar la igualdad de género se propone incorporar cláusulas de acción positivas y para las personas con discapacidad cumplir con la cuota de reserva del 2% en empresas de más de 50 personas en plantilla o adaptar los puestos de trabajo a las necesidades de estos trabajadores.

• El impulso de la formación y la cualificación profesional. El acuerdo plantea desarrollar el derecho individual a la formación y facilitar los permisos individuales de formación recogidos en los acuerdos nacionales.

• Derechos de información y consulta.

• Impulsar los sistemas de previsión social complementaria.

• Priorizar instrumentos de flexibilidad interna para evitar despidos, con elementos como la movilidad funcional, la ordenación del tiempo de trabajo, etc.

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Se fija como objetivo primordial el mantenimiento y la recuperación del empleo de calidad y con derechos. Esto es así porque el desempleo sigue siendo insostenible (la tasa de paro está por encima del 20% y 6 de cada 10 parados llevan más de un año buscando empleo) y el aumento de la precariedad es alarmante.

Para ello el acuerdo apuesta por las siguientes medidas.

• La contratación indefinida desde el momento del acceso al empleo.

• La transformación de contratos temporales en contratos fijos.

• La reducción de la temporalidad. Hay que evitar que la recuperación del empleo se canalice a través de la temporalidad. Para ello, hay que eliminar la injustificada y excesiva utilización de contratos temporales. Por ejemplo, el contrato a tiempo parcial indefinido puede ser una alternativa a la contratación temporal o a la realización de horas extraordinarias en determinados supuestos.

• El uso adecuado de los distintos tipos de contrato. Contratos indefinidos para necesidades permanentes, fijos discontinuos para actividades estacionales o discontinuas y contratos temporales para necesidades coyunturales de producción.

• La contratación de los jóvenes, promoviendo contratos formativos y formación dual como vía de su inserción laboral y cualificación, fomentando la incorporación definitiva en la empresa una vez finalizado el contrato formativo, en el marco del Plan de Garantía Juvenil.

• La jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de plantillas. Respalda las jubilaciones anticipadas y medidas de prejubilación ligadas a las circunstancias económicas que atraviesan las empresas.

• La contratación de los trabajadores con mayores dificultades para su incorporación en el mercado laboral, como trabajadores mayores de 45 años, parados de larga duración y personas con alguna discapacidad.

• El desarrollo permanente de las competencias así como la cualificación profesional.

• Prioriza la flexibilidad negociada frente a las flexibilidad externa o ajustes de plantilla.

Continúa en la página siguiente.

La recuperación del empleo de calidad y con derechos es una de las prioridades del acuerdo. /JESÚS JAVIER MATÍAS

A FONDO/III ACUERDO POR EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Trabajar por mejorar la seguridad y la salud en el trabajo es también uno de los objetivos contemplados en el acuerdo. /ALBERTO RODRIGO

SALARIOS

• Recoge una subida salarial de hasta el 1% para 2015 y de hasta el 1,5% para 2016.

Incluye una cláusula de revisión en caso de que la subida de los precios acumulada en 2015 y 2016 supere el aumento salarial tope acumulado en estos dos años, es decir, 2,5%. Si el aumento salarial pactado es inferior al máximo (2,5%) la revisión se calcula en proporción de los que se ha pactado en convenio en 2015 y 2016, respecto a ese 2,5%.

• En 2017 el acuerdo no cierra ningún dígito pero toma como referencia la evolución del Producto Interior Bruto en 2016 y el cuadro macroeconómico del Gobierno para 2017.

El acuerdo trata de conciliar la necesaria mejora del poder adquisitivo de los trabajadores con las circunstancias específicas en cada ámbito, con lo cual los porcentajes de incremento salarial pueden modularse en cada sector o empresa.

En los convenios de empresa también podrán tenerse en cuenta otros elementos para determinar incrementos retributivos adicionales, que se destinarán preferentemente a retribuciones de carácter variable.

Lo importante es que se consigue la reivindicación sindical de que los salarios mantengan como referencia la evolución de los precios para garantizar que ganen poder de compra, tal y como ocurre en la mayor parte de los países de la zona euro.

CONVENIOS COLECTIVOS

• Se fortalece el convenio colectivo como instrumento regulador de los derechos y de las garantías de los trabajadores y trabajadoras.

• Se da relevancia al papel que tiene el convenio colectivo sectorial para regular, desarrollar y adaptar en el sector las materias susceptibles de negociación.

• Se potencian las comisiones paritarias y los sistemas de solución autónoma de conflictos para resolver las discrepancias que puedan presentarse en el proceso negociador.

• Ultraactividad: el acuerdo propone a las partes negociadoras actuar sobre su regulación, en el objetivo de preservar la vigencia de los convenios y reducir al máximo los bloqueos en las negociaciones (utilizando incluso la opción de los acuerdos parciales sobre materias concretas).

UGTCYL VA A PEDIR INCREMENTOS ADICIONALES AL 1% RECOGIDO EN EL AENC

El pasado 18 de junio las centrales sindicales mayoritarias en Castilla y León presentamos un documento conjunto en el que se recogen nuestras propuestas para la transposición del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva en nuestra Comunidad, adaptándolo a las peculiaridades de Castilla y León.

Esas peculiaridades pasan por una serie de datos que radiografían la situación en la que nos encontramos los castellanos y leoneses y que son las siguientes.

• Los trabajadores y trabajadoras de Castilla y León han perdido el 11,2% de poder de compra frente al 7,1% de España.

• La variación salarial de los convenios colectivos en 2014 ha sido del 0,33% frente al 0,57 de media nacional, lo que nos sitúa en el penúltimo lugar de las comunidades autónomas. Situación que continúa durante los primeros cinco meses de 2015, donde la variación salarial se sitúa en el 0,73% en el Estado y un 0,51% en Castilla y León.

• Los salarios medios en Castilla y León son un 18% más bajos que en el resto del país, así como un 28% por debajo de la media de la eurozona.

Esta situación, claramente peor que la del resto del país en materia salarial, es la que nos lleva a plantear incrementos adicionales al 1% recogido en el AENC en las plataformas negociadoras que se vayan elaborando.

Nuestro Sindicato considera que ya ha llegado el momento de que las empresas dejen de basar su competitividad en la devaluación salarial permanente, ya que existen otras vías como, por ejemplo, la inversión en innovación y formación, tal y como algunas empresas punteras de Castilla y León están demostrando.

Y este es el momento de llevarlo a cabo porque con el incremento salarial se generará una reactivación de la demanda interna que, a su vez, llevará parejo un aumento del consumo y la consiguiente generación de empleo, necesaria a nivel nacional y especialmente urgente en Castilla y León, donde tenemos un empleo más precario, más parcial y más temporal.

Así lo corroboran los datos.

Unas tasas de temporalidad del 85% frente al 57% de España, o que únicamente el 13% del empleo que se crea en nuestra Comunidad sea empleo fijo. 145.000 trabajadores subempleados a los que una pésima calidad retributiva no les permite llegar a final de mes impidiéndoles, por lo tanto, abandonar el umbral de la pobreza. 285.000 trabajadores en Castilla y León perciben salarios por debajo del Salario Mínimo Interprofesional, muchos de los cuales debido a que su jornada laboral es de pocas horas.

Estas son algunas de las muchas razonas por las que se deben de producir estos incrementos salariales por encima del 1%, a las que hay que añadir el propio beneficio que revertirá en los empresarios, toda vez que esas subidas dinamizarán la producción de sus empresas.

Desde UGT Castilla y León no pretendemos poner dígitos a los incrementos salariales adicionales por una razón muy sencilla: porque la pérdida salarial no ha sido homogénea.

Cuando nos referimos a que los trabajadores y trabajadoras de nuestra Comunidad han sufrido una pérdida salarial del 4% por encima de la media nacional, cifrada en el 7,1%, ésta no es homogénea en todos los sectores sino variable; por lo tanto, el incremento adicional no se plantea de forma global sino analizando la pérdida salarial que se haya producido sectorialmente para recuperar de forma progresiva la masa salarial hasta adecuarla a la media nacional.

El impulso al empleo de los jóvenes, mediante contratos formativos y formación dual como vía para la inserción definitiva una vez finalizado el contrato, también sobre la mesa del acuerdo. /PATRICIA

ACCIÓN COMPLEMENTARIA EN DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA INTEGRADA
Plan Regional de Empleo
Diálogo Social Castilla y León

EN TORNO A 4.000 POSIBLES PERCEPTORES DEL PIE 2015 PODRÁN SOLICITARLO HASTA EL 31 DE JULIO

Desde Acción Sindical UGTCyL se ha realizado un balance del PIE, criticando la tardanza en la convocatoria. Su secretario, Evelio Angulo, avanzó que en septiembre se evaluarán los beneficiarios.

El pasado 17 de junio se hizo un balance sobre el Programa Personal de Integración y Empleo (PIE), dirigido a trabajadores desempleados para la mejora de su empleabilidad e inserción laboral.

El PIE es un programa extraordinario, nacido en el año 2009, a raíz de la crisis, que debe procurar la reinserción laboral de los trabajadores y trabajadoras desempleados mediante una actuación personal y directa sobre el trabajador, combinando acciones de orientación y formación profesional, al tiempo que se establece una actuación de carácter económico.

Este Programa Personal de Integración y Empleo facilitará una atención personalizada, a través del Servicio Público de Castilla y León, a aquellos desempleados que hayan agotado la ayuda económica en alguna de las siete convocatorias del PREPARA estatal existente, hasta el denominado PREPARA VII incluido, y a aquellos desempleados que hayan agotado la ayuda económica del PIE de Castilla y León en cualquiera de sus convocatorias.

El scretario de Acción Sindical de UGT Castilla y León, Evelio Angulo, criticó la tardanza del Gobierno autonómico en publicar la convocatoria, que este año está presupuestada en 10.500.000 euros y puede alcanzar, aproximadamente, en torno a los 4.000 beneficiarios.

También señaló que en el próximo mes de septiembre se llevará a cabo una evaluación para conocer cuántos beneficiarios la han solicitado y saber su grado de cumplimiento para diseñar, en caso de ser necesario, nuevos perfiles con los que agotar el presupuesto existente al efecto.

Para Angulo es inadmisible que en nuestra Comunidad exista una salida de la crisis a dos velocidades porque se deja en el furgón de cola a una parte muy importante de trabajadores, en torno a los 150.000 que carecen de cualquier tipo de subsidio, en el umbral de la pobreza e incluso en riesgo de exclusión social, mientras los beneficios empresariales siguen incrementándose. La labor del Sindicato no es solo la de negociar para aquellos que perciben un salario sino también para los que se encuentran anclados en esas situaciones límite y que no terminan de ver la luz al final del túnel.

La cuantía del PIE asciende a 426 euros mensuales, durante seis meses, para aquellos desempleados que hayan agotado todas las prestaciones o subsidios de desempleo y que cumplan una serie de requisitos, entre otros el de estar empadronado en alguno de los municipios de la comunidad de Castilla y León desde la fecha que, como mínimo, establezca la convocatoria.

El plazo de presentación de solicitudes finaliza el 31 de julio.

ACCIÓN COMPLEMENTARIA EN DESARROLLO DE LA ESTRATEGIA INTEGRADA
Plan Regional de Empleo
Diálogo Social Castilla y León

AYUDAS DIRECTAS A TRABAJADORES PIE - PROGRAMA PERSONAL DE INTEGRACIÓN Y EMPLEO -

Este programa pionero en España surge en Castilla y León como fruto del Diálogo Social para dar una oportunidad de empleo y garantizar la protección social a los trabajadores de nuestra comunidad Autónoma, que con ocasión de la crisis han perdido su puesto de trabajo.

Surge como política activa de empleo para aquellos trabajadores que han agotado tanto la prestación por desempleo o el subsidio por desempleo y que no reciben ningún tipo de ayuda económica por parte de las diferentes administraciones públicas.

OBJETO:

Convocar la concesión de ayudas económicas destinadas al Programa Personal de Integración y Empleo **(PIE)** que se desarrolle en el ámbito territorial de la Comunidad de Castilla y León, dirigido a trabajadores desempleados para la mejora de su empleabilidad e inserción laboral, para el año 2015.

El Programa Personal de Integración y Empleo establece una actuación de carácter económico como complemento a una actuación personal y directa sobre el trabajador.

¿QUIÉN LO PUEDE SOLICITAR?

Trabajadores Desempleados que cumplan los requisitos.

¿QUÉ REQUISITOS DEBO CUMPLIR?

Los requisitos que deberán cumplir son los siguientes:

a) Estar inscrito como desempleado en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León como demandante de empleo no ocupado.

b) Tener una inscripción ininterrumpida como demandante de empleo durante un período de seis meses inmediatamente anteriores a la solicitud y no haber percibido en dicho período ninguna ayuda económica estatal o regional.

c) Suscribir el compromiso de participar en las acciones de orientación, inserción, formación y búsqueda de empleo correspondientes a este programa.

d) No ser beneficiario de ningún tipo de prestaciones o subsidios de desempleo, renta agraria o renta activa de inserción. No reunir los requisitos para ser beneficiario de la renta activa de inserción, ni de cualquier programa estatal cuya finalidad sea sustancialmente idéntica al que es objeto del presente programa.

e) Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, en cómputo mensual, superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias.

A estos efectos, aunque el solicitante carezca de rentas, en los términos anteriormente establecidos, si tiene cónyuge y/o hijos menores de 26 años, o mayores de esta edad con, al menos, una discapacidad del 33% o menores en régimen de acogida, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere en cómputo mensual, el 75% del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de la dos pagas extraordinarias. No se entenderán comprendidos en la unidad familiar aquellos hijos del solicitante que formen otra diferente por tener a su vez cónyuge y/o hijos.

Dentro de la misma unidad familiar no podrá coexistir más de un beneficiario de forma simultánea a excepción de aquellas unidades familiares que tengan dos o más hijos menores de edad o uno solo, con independencia de su edad, con una discapacidad reconocida igual o superior al 65%.

f) Estar empadronado en alguno de los municipios de la Comunidad de Castilla y León desde el 1 de enero de 2013, como mínimo.

¿QUÉ CONDICIONES DEBO CUMPLIR?

a) Haber extinguido por agotamiento las ayudas económicas de acompañamiento por la participación en el programa de recualificación profesional de las personas que han agotado la protección por desempleo, denominado PREPARA hasta PREPARA VII incluido (ayuda estatal).

b) Haber extinguido por agotamiento la ayuda económica establecida en los Programas Personales de Integración de Empleo (PIE) en cualquiera de sus anteriores convocatorias.

No podrán percibir la ayuda, las personas que hubieran percibido la prestación extraordinaria del programa temporal por desempleo e inserción (PRODI), ni las personas beneficiarias del Programa Extraordinario de Activación para el Empleo ni las que hubieran agotado o pudieran tener derecho a la renta activa de inserción, ni que hubieran agotado la renta agraria o el subsidio por desempleo agrario, ambos a favor de las personas trabajadoras eventuales del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social o del nuevo Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrario del Régimen General de la Seguridad Social, o su equivalente en las Comunidades Autónomas, en alguna de sus convocatorias.

CUANTÍA:

* Los beneficiarios recibirán una ayuda de 426 euros por mes, o la parte proporcional por períodos inferiores
* La ayuda tendrá una duración máxima de 6 MESES
* El período de duración máxima de la ayuda se computará de forma continuada, iniciándose desde la presentación de la solicitud.

¿QUÉ PLAZO TENGO PARA SOLICITARLO?:

Desde el 19 de junio de 2015 hasta el 31 de julio de 2015

LUGAR Y FORMA DE PRESENTACIÓN:

Preferentemente en el registro de la Oficina de Empleo del Servicio Público de Empleo de Castilla y León que a cada solicitante le corresponda.

Oficinas de Información y Registro de la Junta de Castilla y León.

PLAZO DE RESOLUCIÓN:

El plazo de resolución y notificación será de 2 MESES contados desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en el registro del órgano competente para su tramitación, transcurrido el cual sin que se haya dictado y notificado resolución, se entenderá DESESTIMADA por silencio administrativo.

Información completa en BOCYL de 18 de junio de 2015

LA UNIÓN EN IMÁGENES

En defensa de derechos laborales y también civiles. UGT como Sindicato de clase no solo se ocupa y preocupa de los derechos laborales de los trabajadores sino también de los derechos y libertades que tenemos como ciudadanos y ciudadanas de un Estado democrático social y de derecho. Estamos y seguiremos estando en el mismo lugar que hace más de 125 años y haciendo lo mismo: luchando por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, luchando por mejorar las condiciones sociales de los ciudadanos. En ocasiones no podemos conseguir todo lo que nos proponemos, pero nunca tiramos la toalla: negociamos y dialogamos porque creemos que el diálogo y la negociación son las mejores herramientas para conseguir objetivos, pero sin abandonar otras medidas de presión como último recurso. Porque tenemos derecho a luchar por mejorar nuestras condiciones de vida y de trabajo, tenemos derecho a mantener viva la esperanza de que las cosas pueden cambiar; pero siendo conscientes de que no cambian solas ya que somos nosotros, igual que antes fueron quienes nos precedieron, los que debemos hacerlo posible. Tenemos el deber de mantener vivos los derechos, y eso solo se hace desde el compromiso diario para mejorar el futuro.

1

2

3

1 Con motivo del día del Orgullo Gay desde UGT hemos reclamado una Ley Integral para la Igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación, al tiempo que hemos hecho ondear la bandera del orgullo en nuestra sede.

2 UGTCyL ha condenado el último acto de violencia machista que ha costado la vida a una mujer vecina de Soria.

3 FSP-UGT Valladolid ha continuado reivindicando "a pie de calle" los derechos perdidos por los funcionarios.

4

5

7

8

6

4 Los trabajadores de Correos-Postal se han concentrado nuevamente en defensa del convenio colectivo.

5 La sección sindical de UGT en el Ayuntamiento de León ha anunciado la presentación de una denuncia ante el juzgado de lo Penal en defensa de la tutela de derechos sindicales por prohibir la celebración de asambleas.

6 La sección sindical de UGT en Elgorriaga ha pedido que se agilice la solución para que los trabajadores no salgan perjudicados y la empresa pueda mantener su viabilidad.

7 UGT Salamanca, junto al resto de agentes sociales más representativos en la provincia, ha solicitado una mesa del Diálogo Social para abordar cuestiones de empleo, emprendimiento, igualdad y conciliación.

8 Los trabajadores y trabajadoras de Bridgestone en Burgos están ejerciendo el derecho a la huelga en protesta por los cinco días de flexibilidad positiva incorporados al calendario durante los meses de verano.

Daniel Miguel San José, rector de la UVA, junto con Agustín Prieto, secretario general de UGTCYL, y Ángel Hernández, secretario general de Comisiones Obreras en Castilla y León.

NACE LA PRIMERA CÁTEDRA DE SINDICALISMO Y DIÁLOGO SOCIAL EN ESPAÑA

El rector de la Universidad de Valladolid, Daniel Miguel San José, el secretario general de UGT Castilla y León, Agustín Prieto González y su homólogo de Comisiones Obreras, firmaron el pasado 19 de junio un convenio de colaboración para la constitución de la Cátedra de Sindicalismo y Diálogo Social de la UVA.

Esta cátedra, la primera de estas características que se constituye en la universidad pública española, se dedicará al estudio y la investigación científica sobre el sindicalismo, su origen, devenir histórico y las manifestaciones de su actividad, así como del diálogo social, y su impacto, con particular atención al desarrollo del diálogo social en Castilla y León.

En este sentido, el secretario general de UGT Castilla y León, Agustín Prieto, incidió en que una de las señas identitarias de nuestra comunidad autónoma es el diálogo social, al tiempo que reconoció la gran trascendencia que tiene la firma de este convenio colaborador al interrelacionar el mundo del trabajo y de la universidad, por lo que agradeció al equipo rectoral todas las facilidades que ha dado para que esto se haya podido llevar a cabo.

Prieto destacó la importancia que tiene esta Cátedra, por un lado, para los cuadros sindicales a la hora de formarse para poder desempeñar aún mejor sus funciones negociadoras y, por otro, para todos aquellos estudiantes y alumnos que puedan llegar a ella de otros ámbitos no exclusivamente sindicales como forma de darles a conocer la importancia que tiene la labor sindical que llevamos a cabo.

Agradeció a los miembros de la comunidad universitaria que ya están trabajando para que llegue a buen puerto, ya que, señaló Prieto, la Cátedra de Sindicalismo y Diálogo Social nace con vocación de permanencia. Aprovechó para anunciar que la presentación de esta cátedra tendrá lugar con una gran jornada, que podría celebrarse en octubre o noviembre, en la que se tratará sobre sindicalismo y Diálogo Social a nivel europeo.

Por su parte, el rector de la UVA, Daniel Miguel San José, agradeció esta iniciativa, que ha calificado de muy positiva para la Universidad de Valladolid, al incluir tres aspectos fundamentales en el mundo universitario como son la formación, el estudio y la investigación.

Sus actividades serán, entre otras, las siguientes.

Impulsar el conocimiento y la formación de estudiantes y profesorado de titulaciones afines, sindicalistas y expertos o responsables de políticas públicas, en relación a estas materias.

Fomentar la investigación en torno al sindicalismo como fenómeno jurídico y sociopolítico, así como sobre los diferentes ámbitos y niveles del Diálogo Social, su impacto y efectos, y recoger y ordenar las experiencias y buenas prácticas derivadas de esos procesos para su difusión y puesta en valor.

Desarrollar un fondo documental completo y ordenado que pueda ser objeto de estudio y consulta por interesados tanto en las diferentes materias y campos de actuación como en las estrategias y procesos de negociación de los acuerdos correspondientes.

Promover el intercambio de experiencias y su acercamiento al mundo universitario, así como la creación de redes universitarias con otros grupos, organizaciones sindicales e instituciones y órganos de diálogo y participación institucional.

Elaborar materiales específicos que permitan introducir estas temáticas, con toda su complejidad y riqueza, en los planes de estudio, fomentando de esta manera la oferta de asignaturas y el reconocimiento de créditos tanto de libre configuración como de otras actividades en los estudios de grado relacionados con ellas.

Promover y diseñar cursos y programas de especialización sobre estos temas. En particular, trabajar por la elaboración y oferta de un título propio que permita un acercamiento riguroso y sistematizado al sindicalismo y el diálogo social

Organizar jornadas, congresos y reuniones científicas, de carácter regional, nacional e internacional, en torno a estas materias.

Atender a la proyección internacional de la cátedra y a la mayor accesibilidad de sus iniciativas, para lo que se fomentará la formación on line, la promoción de foros de debate y la creación de un fondo documental sistematizado y accesible en la Red.

ACTUALIDAD/CER

El salario medio de las mujeres sigue siendo inferior al de los hombres en todos los países, la infravaloración del trabajo de la mujer se refleja en menores salarios por trabajos de igual valor. Ello contribuye a que las mujeres sufran una desventaja desde el punto de vista económico que las coloca en una situación de mayor riesgo de pobreza que a los hombres.

UGTCYL DEFIENDE EL PRINCIPIO DE IGUAL RETRIBUCIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

Nuria González, secretaria de Política de Igualdad y Juventud de UGTCyL y Almudena Fontecha, secretaria confederal de Igualdad de UGT.

UGT Castilla y León celebró el pasado 15 de junio una jornada formativa enmarcada en el proyecto "Herramientas para combatir la brecha salarial", con el objetivo de contribuir a la reducción de las diferencias salariales discriminatorias existentes entre hombres y mujeres en las empresas.

La secretaria de Política de Igualdad y Juventud de UGTCyL, Nuria González Escudero, destacó que en la comunidad de Castilla y León la brecha salarial es más significativa que en el resto de España y tiene rostro de mujer, lo que incide de manera muy generalizada en la pobreza infantil, por lo que si queremos conseguir una verdadera recuperación económica tenemos, señaló González Escudero, que empezar a retribuir en igualdad de condiciones a las mujeres.

Por su parte, la secretaria confederal de Igualdad de UGT, Almudena Fontecha López, señaló que desde UGT se lleva mucho tiempo denunciando la existencia de esta brecha salarial, desigualdad salarial que es más fácil de cuantificar que de percibir por el conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

"Lo que queremos es intentar formar y sensibilizar al mayor número de trabajadores y trabajadoras y formar a todos los compañeros y compañeras que tienen responsabilidades en la Negociación Colectiva "puesto que con ella se puede contribuir a eliminar estas diferencias salariales que todavía se están dando en nuestro país", indicó la máxima responsable en materia de Igualdad de UGT.

Fontecha López cifró en un 24% la brecha salarial existente, como media, a nivel nacional mientras que en Castilla y León es del 25,3%, lo que significa que el 45% de la población asalariada en nuestra Comunidad cobra 6.000 euros menos al año.

No hay ninguna razón que justifique esto y, por lo tanto, es necesario utilizar todos los recursos para intentar reducir "esta brecha salarial que no solo es injusta sino que es ineficaz desde el punto de vista económico".

En cuanto a la Negociación Colectiva como instrumento para reducir y eliminar esta discriminación salarial, Fontecha López ha señalado que en el III AENC, firmado recientemente, hay un capítulo sobre igualdad de género y dentro de él un compromiso específico para que en el ámbito concreto de cada uno de los convenios colectivos hagamos un diagnóstico de cómo está la situación y abordemos las posibles discriminaciones que se pudieran detectar.

Cuando hablamos de igualdad salarial estamos hablando de que ningún trabajador ni ninguna trabajadora puede tener una diferencia de retribución por hacer un trabajo de igual valor, es decir, que si para puestos de trabajo, aunque sean distintos, se requiere el mismo nivel de formación, de experiencia profesional o de cualificación, no tiene ninguna razón de ser que se retribuya de una forma distinta.

Este es el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, recogido en el Estatuto de los Trabajadores desde hace muchos años y que en el III AENC se ha contemplado como un aspecto fundamental para conseguir dos objetivos principales: incrementar los salarios de los trabajadores y trabajadoras en su conjunto, y muy especialmente el de aquellas mujeres con salarios menores.

Sindicalmente somos conscientes de que una mejor retribución de los trabajadores y trabajadoras incide de forma importante en el incremento de la demanda y el consumo con lo que habrá mayores posibilidades de generar empleo, porque no podemos pensar en salir de la crisis a costa de salarios cada vez más pequeños.

Por esta razón, añadió Almudena Fontecha, incrementar el poder adquisitivo se convierte en un objetivo de la Negociación Colectiva. Dentro de este objetivo volvió a remarcar la necesidad de recuperar todavía más a trabajadoras que tienen una mayor diferencia salarial.

La realidad nos indica que en nuestro país aumenta el número de hogares que dependen únicamente del salario de las mujeres y si éste es menor tendremos que llegar a la conclusión de que incrementar de los salarios y aumentar el salario de las mujeres es el mejor antídoto para luchar contra la pobreza.

La jornada informativa y formativa forma parte del proyecto, que se está desarrollando por la Secretaría de Igualdad de la Unión General de Trabajadores, cofinanciado por el Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo (EEE) para España, a través del Programa Igualdad de Género y Conciliación, para el periodo 2009-2014, en el marco del Memorándum de Acuerdo sobre la Aplicación del Mecanismo Financiero del EEE 2009-2014, entre el Reino de Noruega, Islandia y el Principado de Liechtenstein ("Estados Donantes") y el Reino de España ("Estado Beneficiario").

ACTUALIDAD

PARA UGTCYL ESTA DEBE SER LA LEGISLATURA QUE ELIMINE EL PARO, LA DESIGUALDAD Y LA POBREZA

Los secretarios generales de UGT y CCOO en Castilla y León, Agustín Prieto y Ángel Hernández respectivamente, acompañados por Óscar Lobo, secretario de Política Institucional y Territorial de UGTCyL y Vicente Andrés, secretario de Acción Sindical de CCOO CyL, presentaron el pasado 24 de junio el Decálogo Sindical para la legislatura 2015/2019, en el que se recogen una serie de prioridades conjuntas de las propuestas sindicales de ambas organizaciones. Se remitirá a los partidos políticos y grupos parlamentarios de las Cortes de Castilla y León, a los que solicitarán las pertinentes reuniones para poder explicar de forma directa dichas propuestas.

Para nosotros es prioritario construir un proyecto colectivo de oportunidades con el que poder recomponer nuestra Comunidad. Se deben sentar las bases para que la recuperación económica venga acompañada de una verdadera recuperación social, con más derechos sociales y mejores políticas públicas que promocionen la igualdad de oportunidades.

El secretario general de UGT Castilla y León, Agustín Prieto, manifestó que ésta debe ser la legislatura en la que se elimine el paro, la desigualdad y la pobreza y para conseguirlo señaló la necesidad de llevar a la práctica este decálogo sindical.

1.- Planes de Empleo Públicos: de calidad y productivos.
Los Planes de Empleo Locales deberán incrementarse de forma sustancial en sus presupuestos, los empleos a crear se dirijan a sectores bien definidos y con futuro y los contratos que se formalicen deberán tener una duración mínima de seis, a tiempo completo y con salarios según convenio colectivo.

2.- **Más protección social: ampliación de la Renta Garantizada de Ciudadanía.**
Proponemos nuevos ajustes para facilitar el acceso a un mayor número de personas en situación de vulnerabilidad, haciéndola compatible y complementaria con otros ingresos, independientemente de su naturaleza y origen, siempre que éstos no superen la cuantía de RGC que pudiera corresponderles.

3.- **Políticas para la vivienda y la protección ante situaciones de desahucio.**
Debe crearse un parque público de vivienda para el alquiler con una dotación suficiente de viviendas y cuya gestión tenga carácter público. Además es aconsejable la creación de un nuevo derecho subjetivo de Garantía Básica de Vivienda para familias y personas solas cuyos ingresos no alcancen el Salario Mínimo Interprofesional.

4.- **Recuperar los Servicios Públicos Esenciales: educación y sanidad.**
En cuanto a la educación, apostamos por una profunda ampliación de la red pública de centros educativos de gestión directa a los que se debe destinar un mayor volumen de recursos públicos. En este sentido debe ampliarse la plantilla de personal docente, mejorar las inversiones y gastos de funcionamiento de los centros, así como incrementarse las ayudas para estudios universitarios, comedores escolares, gratuidad de libros, entre otras medidas.
Por lo que respecta a la sanidad pública de Castilla y León, para su recuperación y fortalecimiento es necesario aumentar el empleo público en el sector, reducir las listas de espera de pruebas diagnósticas y quirúrgicas y garantizar unos tiempos máximos así como blindar el sistema público sanitario frente a la introducción de fórmulas de gestión privada.

5.- **Refuerzo del Sistema de la Dependencia.**
Es necesario un mayor presupuesto para seguir avanzando en la prestación de servicios profesionalizados, incrementando plazas residenciales de titularidad y gestión públicas, ampliar el servicio de ayuda a domicilio, así como revisar y actualizar los baremos de valoración de la dependencia.

6.- **Cambio de modelo productivo y creación del Instituto de Finanzas de Castilla y León.**
El nuevo modelo productivo que propugnamos está basado en la competitividad e innovación industrial de Castilla y León y para conseguirlo debe intensificarse, como un factor clave, la I+d+i.
Por otra parte, consideramos imprescindible la creación del Instituto de Finanzas de Castilla y León como instrumento necesario para asegurar la financiación de proyectos empresariales y de sectores estratégicos de nuestra Comunidad.

Hay políticas públicas que necesitan abordarse como una "cuestión de Comunidad" y que, por lo tanto, necesitan del máximo consenso tanto de los partidos políticos como de los interlocutores sociales. Entre estas cuestiones de Comunidad se encuentran:

7.- Implantar un Suelo de Gasto Público y una política fiscal más progresiva.
Con la incorporación del Suelo de Gasto Público pretendemos garantizar que los Servicios de Educación, Sanidad y Servicios Sociales tengan unos niveles adecuados en cuanto a la calidad y la prestación, evitar más recortes y evitar la consolidación de los que ya se han realizado.
Para ello, es necesario modificar el tramo autonómico del IRPF y restituir en su totalidad el Impuesto de Sucesiones y Donaciones, entre otras medidas.

8.- Corregir los desequilibrios territoriales y la despoblación.
Proponemos un modelo territorial centrado en las necesidades de las personas y para ello es fundamental impulsar un marco normativo que defina las Unidades Básicas de Ordenación y Servicios del Territorio en el medio rural, además de recuperar el Plan de Convergencia Interior, como instrumento extraordinario de desarrollo de políticas económicas y sociales.

9.- Una solución al sector del carbón y un futuro para las cuencas mineras.
Lo que proponemos es la constitución de una mesa para el futuro del carbón y de las cuencas mineras, de la que formen parte los grupos políticos con presencia en las Cortes de Castilla y León, los agentes económicos y sociales integrantes del Diálogo Social y el Gobierno de la Comunidad, para examinar y acordar todas aquellas medidas necesarias para mantener y asegurar el futuro del sector.

Por último, y en cuanto al diálogo social como un valor de referencia tanto político como institucional que nos ha situado a la vanguardia nacional:

10.- Fortalecer el diálogo social en Castilla y León.
Debe reforzarse su papel político e institucional a través del fortalecimiento del Consejo del Diálogo Social como institución, fortalecimiento que debe extenderse a los Ayuntamientos y Diputaciones Provinciales.

ACTUALIDAD

UGTCYL HACE UN BALANCE POSITIVO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA COMUNIDAD

El secretario de Acción Sindical de UGT Castilla y León, Evelio Angulo y su homólogo de CCOO, realizaron un balance de la situación de la Negociación Colectiva y cuál será la postura en cuanto a los incrementos salariales a negociar.

Hemos firmado un impulso de la Negociación Colectiva que parece que está dando sus frutos y aunque no está dentro de nuestras expectativas máximas sí lo está por encima de las mínimas. Angulo reconoció que el acuerdo del pasado 30 de marzo fue un buen acuerdo y, aunque nos ha costado 11 años y 6 días, nos ha llevado a entrar con CECALE en un nuevo tipo de relación más acorde a lo que nosotros veníamos planteando, el diálogo.

Si bien es cierto que no hubo una referencia salarial, porque estábamos pendientes de los acuerdos que se establecieran a nivel nacional, no hay que olvidar que nos sirvió para terminar con una situación de bloqueo que situaba a 39 convenios fuera del ámbito de la propia negociación y a 12 los dejaba sin ultraactividad.

Pues bien, de estos 12, 4 ya están firmados, 2 se encuentran en proceso de negociación, 4 están pendientes de un convenio estatal, concretamente el del sector de la madera, y otros 2, posiblemente, se lleven a la mediación cumpliendo con lo que determina el acuerdo firmado el 30 de marzo.

En base a estos datos, Angulo señaló que nuestra valoración es positiva. De los 39 convenios sectoriales se han firmado 16, lo que supone el 41%, en negociación hay 8, lo que significa el 20,5%, 8 convenios del sector de la madera, que se encuentran circunscritos a la negociación estatal, y sin acuerdo hay 7, que representan el 18%.

Por lo que respecta a los incrementos salariales que se van a negociar, en Castilla y León hemos iniciado ya negociaciones con la patronal para ver si en nuestra Comunidad se puede incrementar por encima de lo pactado a nivel nacional, como es nuestro deseo, ya que hay que tener en cuenta que los trabajadores y trabajadoras de nuestra Comunidad han sufrido un impacto negativo, en cuanto a su poder adquisitivo, mayor que la media nacional en los últimos cuatro años y que si el PIB en la Comunidad ha aumentado más que la media nacional también se debe al esfuerzo del conjunto de los trabajadores castellanos y leoneses.

SITUACIÓN 39 CONVENIOS SECTORIALES CYL

Nº	SITUACIÓN	%	Nº TRABAJADORES	%
16	FIRMADOS	41%	20.070	46%
8	NEGOCIACIÓN	20,50%	5.309	12%
8	CONVENIO ESTATAL	20,50%	10.239	23,50%
7	MEDIACIÓN	18%	7.965	18,50%
39			43.583	

SITUACIÓN 12 DE LOS 39 CONVENIOS SECTORIALES CON PERDIDA DE VIGENCIA ULTRAACTIVA

Nº	SITUACIÓN	%	Nº TRABAJADORES	%
4	FIRMADOS	33%	1.491	13,5%
2	NEGOCIACIÓN	17%	845	7,5%
4	CONVENIO ESTATAL	33%	7.865	71%
2	MEDIACIÓN	17%	900	8%
12			11.101	

12 de junio de 2015

CAMBIOS QUE SE PROPONEN REALIZAR EN EL SERLA

En relación a este último, Evelio Angulo, secretario de Acción Sindical y Empleo de UGTCyL, valoró como muy positiva la gestión que el SAMA de Aragón , el equivalente al SERLA en Castilla y León, está realizando en cuanto a los conflictos individuales alcanzando un 71% de acuerdos sobre un total de 7.460 casos en 2014.

Según los datos del Consejo General del Poder Judicial, la media de coste de un conflicto laboral en los juzgados de lo social asciende a los 3.500€, mientras que la resolución de un conflicto individual está por debajo de los 40 euros y un colectivo en torno a los 250. Por lo tanto, no solo debe evaluarse el coste que representa este servicio al acoger a los conflictos colectivos, sino que debe también tenerse en cuenta el ahorro de costes que le produce no solo al Gobierno regional sino a la propia sociedad.

El pasado 30 de junio se formalizaron una serie de acuerdos tras la reunión mantenida entre UGTCyL, CCOO y CECALE.

Esta es una vía a tratar en las negociaciones que estamos teniendo acerca del III ASACL, en la última de las cuales, celebrada el pasado 30 de junio, se formalizaron dos acuerdos.

Por un lado, se prorroga el II ASACL hasta el 30 de septiembre y, por otro, aprobar el texto del III Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y de determinados aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León, asumiendo el compromiso de abordar, antes del 30 de septiembre de 2015, la posibilidad de ampliar su contenido en el sentido de hacer extensiva la aplicación del sistema de solución extrajudicial que constituye su objeto, a los conflictos individuales.

FEDERACIONES

PARA UGT SON CONSTITUTIVAS DE DELITO LAS ACTUACIONES DE SACYL RESPECTO A LAS ASPIRANTES A UN PUESTO DE TRABAJO EN SITUACIÓN DE BAJA MATERNAL

Para UGT, "los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir", artículo 6.4 del Código Civil español.

Las conductas amparadas en una interpretación de la norma de cobertura exclusivamente literal no pueden nunca representar un límite a la prescripción del fraude a la ley. Por ello, UGT denuncia que la Baja Maternal no debe suponer una discriminación a la hora de acceder a un puesto de trabajo, ya que es un derecho de toda mujer trabajadora el disponer de unas semanas tras el parto para poder dedicarse a su recuperación y a la atención que exige el recién nacido, lo que además se complementa con normativa que protege a la mujer que se encuentre en esta situación de cualquier actuación que le suponga perder su puesto de trabajo o ser perjudicada por el hecho de ser madre.

Por lo expuesto, UGT considera que el SACyL obra de una forma indecente cuando intenta eludir su responsabilidad al no ofertar un contrato de trabajo a una mujer por encontrarse en situación de descanso maternal, asegurando que son las normas que rigen las bolsas y mintiendo descaradamente cuando añade que fueron aprobadas por los sindicatos, cuando de todos es conocido que no se llegó a acuerdo.

La maternidad no es una enfermedad. Por ello, desde UGT valoramos la existencia de una discriminación directa por razón de sexo en el trato que se ha hecho a la trabajadora de León, situación que no se produce de forma aislada sino que se está llevando a cabo de forma reiterada. El 3 de julio se puso en contacto con FSP-UGT otra enfermera en la misma situación, con el agravante de que su contrato fue roto una vez firmado, lo que significa un trato desfavorable a las mujeres en relación con el embarazo o la maternidad.

Esa discriminación que UGT denuncia al amparo del art. 14 CE (*en relación al derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo)* y arts. 5 *(Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en condiciones de trabajo)* y 8 *(Discriminación por embarazo o maternidad)* de la LO 3/2007 , vulnera de modo flagrante la normativa reguladora antes mencionada, ya que está equiparando la situación de incapacidad laboral con la situación de descanso maternal, situaciones claramente diferenciadas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

UGT exige que se retrotraigan las actuaciones realizadas puesto que la maternidad, en ningún caso, puede constituir un obstáculo para el acceso al mercado laboral, permitiendo la formalización del contrato.

Las actuaciones peyorativas respecto a las situaciones de embarazo no pueden ser una tónica habitual en la Junta de Castilla y León y, por supuesto, en los casos sangrantes que hemos detectado en el SACyL, donde a los aspirantes a empleo en León se les han negado ya varios contratos de interinidad de forma habitual.

FSP-UGTCyL aún está esperando una respuesta desde la Gerencia Regional de Salud acorde con la petición realizada desde el Sindicato para subsanar estas actuaciones, que son de tal gravedad que deben ser solucionadas a la mayor brevedad posible.

> CAMPAÑA DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA EMPRESA SOBRE PREVENCIÓN DE DROGODEPENDENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL > > >

JUNIO

Ventajas de introducir tratamiento de las drogodependencias en los convenios colectivos

- **Proporcionar un marco de actuación y continuidad a las intervenciones.**
- **Dar protección a los trabajadores/as afectados: facilita la intervención de empresarios y representantes sindicales, identificación precoz y una utilización correcta del régimen disciplinario.**
- **Reforzar el compromiso de las personas afectadas con su recuperación al no estar amenazadas.**
- **Contribuir a desarrollar la evaluación de los riesgos psicosociales.**
- **Modernizar la negociación colectiva.**
- **Mayor conciencia sobre el problema y la condición de enfermedad de la drogodependencia.**
- **Dinamiza el diálogo social en las empresas.**

FITAG-UGTCYL CONVOCA HUELGA EN EL SECTOR FORESTAL EN CASTILLA Y LEÓN

La Federación de Industria y Trabajadores Agrarios de UGT de Castilla y León junto con la Federación Agroalimentaria de CC.OO de Castilla y León han anunciado la convocatoria de una jornada de huelga general en el sector forestal para el 29 de julio, en el ámbito de las empresas privadas que intervienen en trabajos de prevención y extinción de incendios.

El secretario del Sector Forestal de FITAG-UGTCyL, Javier García Hernández, ha denunciado la falta de organización en la implementación de todo el personal que compone el operativo y especialmente en lo relativo a las cuadrillas terrestres. García ha criticado que además de que haya más de 30 cuadrillas aún sin contratar haya disminuido también el número de trabajadores que las componen.

Mención especial ha tenido el tema salarial, que Javier García ha calificado como intolerable, ya que este colectivo de trabajadores está poniendo en riesgo su vida cada vez que acude a un incendio, por el Salario Mínimo Interprofesional, situación a la que se ha llegado por la desvinculación de las empresas del sector del convenio colectivo regional, lo que además de la reducción salarial también repercute negativamente en la prevención de riesgos laborales.

Lo que reivindicamos, ha señalado el responsable del Sector Forestal de FITAG-UGTCyL, es la negociación de un nuevo convenio colectivo con el que se dignifiquen las condiciones de todos lo trabajadores forestales, dependientes de las empresas privadas que operan en este sector y que permita la concurrencia de empresas responsables, cuyo cometido sea la protección del Medio Ambiente como servicio que prestan a la administración Autonómica hasta que ésta sea capaz de asumir, de manera integral, a todos los trabajadores y trabajadoras del sector.

UGTCyL reivindica la negociación de un nuevo convenio colectivo para dignificar las condiciones de los trabajadores del sector.

¿QUÉ BUSCA LA JUVENTUD EN LAS REDES SOCIALES?

Las redes sociales (Twitter, Instagram, WhatsApp, Tuenti, Facebook ...) forman parte del día a día de la vida de la juventud. Hay generaciones que han crecido con el uso de este medio: son las denominadas 'generaciones de nativos digitales'. Las redes son para ellas uno de los espacios prioritarios de socialización con sus iguales; ahí se expresan, pasan el tiempo libre y se comunican.

En los últimos años, se ha desarrollado un creciente interés por el estudio del impacto social de internet y, en concreto, por la relación que jóvenes y adolescentes mantienen con este medio. Estas investigaciones cada vez están más centradas en las interacciones, como es el caso del estudio 'Taken Out of Context. American Teen Sociality in Networked Publics', realizado en 2001 en EEUU. Su autora, Danah Boyd, se embarcó en un estudio de dos años y medio en el que entrevistó y observó a adolescentes de todo EEUU para entender cómo integraban estas redes sociales en sus vidas y cómo estas eran modeladas por su participación en estas redes.

Según Boyd, los adolescentes siguen enfrascados en las mismas dinámicas de siempre, solo que atravesadas por las redes sociales: están definiendo su identidad, tratando que sus iguales les reconozcan y acepten, intentando conseguir estatus, hacerse hueco en una sociedad pensada y manejada por adultos, etc. Los adolescentes están aprendiendo a manejarse socialmente y en público con las redes, algo que los adultos estamos reaprendiendo a hacer en ellas.

Las motivaciones de los adolescentes para interactuar en redes sociales que identicó Boyd son las siguientes.

Socializarse con sus iguales. Muchas veces las redes sociales funcionan como una extensión de otros espacios públicos como la escuela, en los que encontrarse con las y los compañeros, y donde las mismas dinámicas que suceden en el espacio analógico se amplifican en el digital.
Las y los adolescentes acuden a las redes porque ahí se encuentran sus amistades. Para muchos jóvenes que no tienen la libertad de movimiento de un adulto, las redes son un espacio para encontrarse con sus amistades cuando no lo pueden hacer de forma presencial. Quie nes sí tienen esta libertad hacen un uso diferente de las redes: las utilizan para mantener la comunicación entre encuentros, para compartir fotos y vídeos, etc.

Crear sus propios espacios, de?nidos por sus reglas y no por las de los adultos. Las redes sociales son un nuevo espacio público, al que los y las jóvenes pueden acceder cuando quieren y no sólo cuando les dejan las personas adultas. Ahí sus interacciones, a diferencia de en la familia o en la escuela, no están mediadas por adultos y pueden de?nir sus propias normas.

ELECCIONES SINDICALES

DEFENDIENDO DERECHOS, TRABAJANDO UNIDOS POR UN FUTURO MEJOR

GRACIAS POR LA CONFIANZA Y EL APOYO OTORGADOS

1. FSP-UGT gana las elecciones sindicales del personal laboral de la Administración General del Estado en Castilla y León.
A pesar de los intentos de perjudicar a los sindicatos de clase y reducir en un 50% el número de delegados de personal laboral, FSP-UGTCyL ha conseguido ser la primera fuerza sindical con un 31,73% de representatividad, obteniendo 33 delegados de los 104 que se elegían. Agradecemos la participación de todos los trabajadores en estas elecciones y la confianza de los que nos han votado. Seguiremos trabajando en la defensa de nuestros derechos.

2. UGT gana las elecciones sindicales del Centro Especial de Empleo de Aspanias en Burgos.
Los trabajadores de Aspanias, que hasta ahora no habían tenido representación sindical en el centro, votaron de forma mayoritaria las listas presentadas por UGT, lo que ha otorgado a nuestro Sindicato un total de 10 delegados de los 13 elegidos.

3. UGT gana las elecciones en Carrefour Ponferrada.
La lista presentada por UGT ha conseguido el apoyo mayoritario de los trabajadores de Carrefour Ponferrada, lo que ha hecho posible la obtención de seis de los nueve delegados que se elegían. El compromiso es seguir luchando por mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de Carrefour Ponferrada.

4. UGT gana las elecciones en Siro Valladolid.
UGT ha pasado de los tres delegados obtenidos en 2011 a cinco de un total de nueve delegados, lo que supone la mayoría del Comité. Responsabilidad y buen trabajo, seriedad y compromiso, han sido refrendados por la mayoría de los trabajadores de Siro para los próximos cuatro años.

5. UGT sigue siendo a ser la primera fuerza sindical en el Ayuntamiento de Palencia.
Con siete representantes, el Sindicato se ratifica como principal fuerza sindical en el Ayuntamiento palentino, lo que supone un reconocimiento a la acción sindical desarrollada en los últimos cuatro años: reivindicativa, negociadora y dialogante.

6. MCA-UGT revalida su mayoría absoluta en la empresa palentina Luciano Garrido e Hijos S.A.
El Sindicato obtiene los tres delegados de personal que se elegían, resultado que refrenda la acción sindical desarrollada por nuestro Sindicato y supone un acicate para la labor de defensa de los intereses de los trabajadores que van a desarrollar nuestros compañeros en los próximos cuatro años.

PREVENCIÓN

A VUELTAS CON EL ABSENTISMO Y LA IT

El pasado 16 de junio se presentó el "IV Informe Adecco sobre Absentismo" que, al igual que los tres anteriores, ha contado con la colaboración de FREMAP, además de la de otras entidades como IESE, GARRIGUES, la UNIVERSIDAD CARLOS III de Madrid y AMAT.

La principal conclusión del informe es que el año 2014 ha marcado el final de una tendencia de reducción del absentismo que había durado 6 años, desde 2008 hasta 2013, ya que por primera vez repunta la tasa de absentismo laboral en España y sube al 4,4%. Así, uno de los autores afirma que el "efecto crisis ha desaparecido y es necesario abordar planes de acción".

Si realizamos una lectura atenta del informe, detectamos ciertas incongruencias.

Afirman los autores que "no resulta sencillo definir qué se entiende por absentismo", alegando posteriormente que "las estadísticas oficiales no proporcionan datos que midan de forma directa el absentismo laboral" y, a pesar de ello, se deciden a aportar datos del alcance del absentismo laboral en España, así como de su coste. Aventurándose incluso a afirmar que el "absentismo no justificado" es un gran problema para las empresas españolas, y eso a pesar de que reconocen que de las 251 horas no trabajadas en 2014 por trabajador, 189 (75,2%) corresponden a "horas no trabajadas con justificación y pagadas por la empresa" (vacaciones, permisos, formación y representación sindical), y sobre las cuales la empresa carece de margen de maniobra; 59,8 (23,8%) corresponde a "horas no trabajadas con justificación y no pagadas por la empresa" (IT, maternidad, expedientes de regulación de empleo, conflictividad laboral), y 2,7 horas (1,09%) son "absentismo no justificado".

Sin entrar en la manida discusión de que a lo que ellos denominan "horas no trabajadas con justificación y pagadas por la empresa", nosotros lo llamamos "ejercicio de derechos" y, por tanto, no debiera considerarse a la hora de calcular el absentismo, nos interesa más centrar la atención en esa perversa relación que hacen entre "Absentismo-Bajas Laborales".

Dice el estudio que "no puede obviarse que uno de los principales problemas de nuestro mercado de trabajo es el absentismo laboral injustificado, manifestándose en las graves repercusiones que dicho fenómeno tiene para la competitividad de nuestras empresas y para nuestro sistema de protección social. Parece insoslayable que nos encontramos ante un fenómeno que tienen abordado con el máximo rigor y, en este sentido, la posibilidad de que las mutuas ostenten la competencia para emitir altas médicas plenas en los procesos de incapacidad derivados de contingencias comunes, por los argumentos expuestos, parece un instrumento a tener muy en cuenta".

Afirmar que, si las mutuas consiguen la competencia de las altas médicas en los procesos de IT por contingencias comunes, acabaría con el absentismo laboral injustificado, es poner en tela de juicio al trabajador, al facultativo de los servicios públicos de salud, y al propio sistema de protección social. Además de eso, lo que esconde tras de sí esta afirmación es el deseo irrefrenable de algunos sectores de seguir reformando una prestación que ha sufrido múltiples modificaciones, casi siempre estrechando el cerco al trabajador que es considerado un "simulador", cuando no un "defraudador" del sistema. El propio presidente de la patronal hace unas semanas hablaba de "fraude" en la prestación de la IT, llegando a afirmar que los trabajadores "fingen" las bajas médicas para justificar las inasistencias al puesto de trabajo.

Esta cantinela que cíclicamente escuchamos en torno al binomio "absentismo-IT" consigue crear en el imaginario colectivo una imagen distorsionada de un problema más complejo de lo que a simple vista parece, pues responde a factores que muchas veces tienen que ver con las deficitarias condiciones de trabajo que soportan ciertos trabajadores y, por lo tanto, las soluciones deben adoptarse en el ámbito de la empresa.

El absentismo tiene que ver con la motivación y el compromiso del trabajador con la empresa, aspectos ambos que guardan estrecha relación con el estilo de mando, la cualificación de los mandos intermedios, y un sistema de incentivos acorde con las expectativas de los trabajadores. Además, está estrechamente vinculado a las condiciones de seguridad y salud, es decir, a la gestión preventiva de la empresa, y cómo no, a la propia organización del trabajo.

De tal manera, que las soluciones que podrían contribuir a reducirlo van desde adoptar cambios en las políticas de las empresas donde existan anticuados sistemas de organización, hasta fomentar el trabajo en equipo y la participación de los trabajadores/as en la organización y condiciones de trabajo, pasando, lógicamente, por establecer adecuadas políticas preventivas que garanticen y eleven las condiciones de seguridad de los trabajadores.

Naturalmente, de esto no se habla. Las empresas prefieren mirar para afuera cuando las soluciones deben adoptarlas desde dentro. La patronal, obstinada en resaltar las horas que se pierden por incapacidad temporal por contingencias comunes centra la problemática del absentismo en este tipo de incapacidad, buscando incesantemente la eliminación de los complementos a la prestación de la seguridad social que percibe el trabajador contemplados en algunos convenios colectivos. Las mutuas persiguen apropiarse de una competencia "pública", como son las altas médicas, para reducir los periodos de baja y así, reducir el gasto de la prestación. Con ello no splo conseguirían reducir el gasto sino, además, generar mayores superavits anuales y, con ello, incrementar sus reservas.

Y, por último, los poderes públicos, que presionados por los intereses de unos y otros y movidos por una obsesiva misión de reducción del gasto, a veces injustificada, presentan una serie de reformas legislativas que no hacen otra cosa que incrementar la capacidad coercitiva y del control de las mutuas, privatizar la asistencia sanitaria en favor de estas entidades y limitar un derecho de los trabajadores y trabajadoras a una prestación que, debemos recordar, forma parte de la acción protectora de la Seguridad Social.

Reiteramos, por tanto, que vincular el absentismo a la incapacidad temporal forma parte de una interesada y torticera estrategia de las organizaciones patronales, alentada por determinados sectores económicos, especialmente las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, y consentida por los poderes públicos con competencias en la materia.

La obsesión por las bajas médicas y su coste no puede servir de excusa para derivar a otros la responsabilidad de las empresas en la organización de unas condiciones de trabajo apropiadas y satisfactorias para los trabajadores.

UGT

Castilla y León

ÚNETE

POR TUS DERECHOS