

## UGTCyL alerta sobre la existencia de una preocupante Brecha Generacional

Con motivo del día Internacional de la Juventud, desde nuestra organización vemos necesario hacer un análisis sobre la situación en la que se encuentran nuestros jóvenes, debido al aumento de la pérdida de derechos asociada a una cada vez más pronunciada Brecha Generacional.

Esta Brecha Generacional está ocasionada por un sistema de bienestar que presenta desigualdades en términos generacionales, dotando de ventajas al colectivo de personas con mayor trayectoria laboral (por tanto de mayor edad), dejando a un lado a los jóvenes. Estamos hablando de un sistema que excluye a las personas jóvenes de los programas de rentas mínimas o del acceso a políticas de protección, frente a los procesos de exclusión social, lo que hace más difícil la situación de este colectivo en relación al acceso a la vivienda, con bajísimos niveles de emancipación y altos niveles de sobreendeudamiento.

Otro de los factores determinantes de esta situación es la disminución de las oportunidades de empleo de la juventud con titulaciones medias o superiores, debido a la destrucción y caída de los puestos de trabajo del sector público como consecuencia de las medidas de austeridad impuestas a nuestro país para cumplir con el pacto de estabilidad lo que provoca que estos jóvenes cualificados se vean obligados a acceder a empleos que requieren una formación inferior



(sobrecualificación), lo cual deja fuera del mercado laboral a aquellos con baja cualificación.

Como señala la OIT, la población juvenil, además de mayores tasas de desempleo, tiene mayor incidencia del trabajo temporal y del trabajo parcial involuntario, así como formas atípicas de empleo (trabajo familiar, informalidad...), lo cual lleva consigo graves consecuencias en forma de salarios más bajos, menor protección social en lo que se refiere a pensiones o seguros de desempleo, menos oportunidades de formación y de promoción en el trabajo, así como una merma de los derechos laborales.

Este panorama desalentador ha derivado, junto con la falta de protección social de las personas jóvenes, en que en los últimos años se haya producido, en este colectivo, un crecimiento del porcentaje de población en situación de

riesgo de pobreza o exclusión social, llegando a alcanzar el 36,4% de las personas entre 16 y 29 años. En este punto, también podemos apreciar la Brecha Generacional existente en la tasa de cobertura por desempleo, que nos da una cifra del 9% en los menores de 30 años que reciben algún tipo de prestación por desempleo, frente al 27,9% a nivel general.

Estos datos se ven claramente reflejados en el Programa de Asesoramiento Sociolaboral para Jóvenes de Castilla y León de UGT, que ha atendido en los últimos 5 meses a 693 jóvenes menores de 35 años, con un total de 2333 consultas. De los cuales, en este periodo se han insertado 82 (el 11,8%), de los cuales el 87% ha sido con contratos temporales y de baja cualificación.

Es significativo que de estos 693 jóvenes que se acercaron a nuestro Programa, el 72% está desempleado frente a un 10% de estudiantes y únicamente el 18% está trabajando. Datos que nos confirman la realidad comentada anteriormente.

Por este motivo y dado el creciente aumento de esta Brecha Generacional, las inversiones en juventud son necesarias para garantizar el futuro económico, ya que la falta de oportunidades de nuestros jóvenes supone el mayor lastre que tiene el país en estos momentos de inestabilidad. Por ello, hay que preguntarse sobre la viabilidad de una sociedad estructurada sobre desigualdades y la exclusión de una parte fundamental de su población, su juventud.

## Solo uno de cada tres contratos relevo se convierte en indefinido en Castilla y León

Según un estudio realizado por UGT Castilla y León sobre la utilización del contrato relevo en nuestra Comunidad, se pone de manifiesto que solo uno de cada tres contratos relevo finaliza su ciclo completo dando un contrato nuevo indefinido.

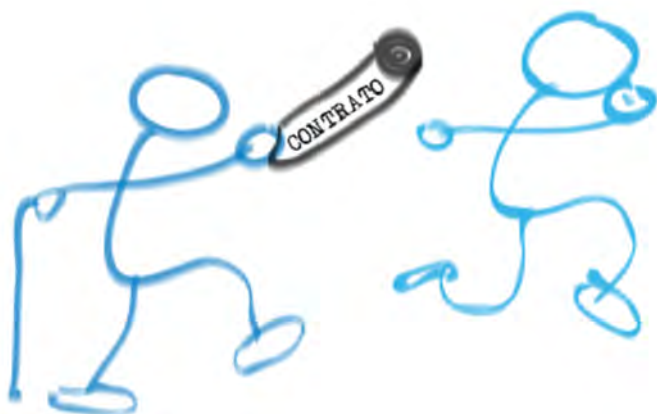
Para la Secretaría de Política Sindical, Industrial y Empleo esta modalidad contractual debe recuperarse a los 60 años y no solo en el sector privado sino también en la administración pública, jubilando a personas que tienen una edad al mismo tiempo que creamos con ello un puesto de trabajo con futuro para una persona joven.

El contrato relevo es una figura totalmente válida para la búsqueda de una salida óptima al trabajador/a que aún no cumpla los requisitos necesarios para para su jubilación por edad, como marca la ley de la Seguridad social. Tanto antes de la modificación de la normativa (abril 2013) como tras la modificación, que aumenta progresivamente meses a los 61 años, como requisito para acceder a esta situación, esta figura de salida es válida y muy bien aceptada por el trabajador/a al que se le ofrece.

No hay que olvidar que es una herramienta de uso voluntario por parte del empresario y además el trabajador/a también tiene la opción de aceptarla o no.

Siendo una herramienta con muy buena aceptación por la parte social, muy lejana está la postura del empresario (más cuando a partir de abril de 2013, se agravan las condiciones de abonos y resta "beneficios de inicio" a la actividad empresarial, o así lo manifiestan desde Asociaciones empresariales y grandes compañías). Además, y como muestra, ahí se ve la evolución del uso de esta figura en nuestra Comunidad Autónoma.

Dentro de la queja y reclamación ante su poco uso, desde la Secretaría de Política Sindical, Industrial y Empleo de la UCA de UGT Castilla y León, queremos ahondar en el tercer protagonista de este contrato: el relevista. La finalidad de este contrato, aparte de dar salida a la prejubilación del operario/a con unos años de cotización (33 años y 3 meses o más en 2013, teniendo 61 años y 1 mes, hasta 36 años y 6 meses en 2027 teniendo 65 años), es la de contratar a tiempo parcial durante el período que dure la jubilación parcial del relevo a otro trabajador (de inicio, nació esta modalidad contractual enfocado más a jóvenes...pero según deriva la edad de personas en desempleo, la juventud no es primordial desde nuestra perspectiva).



¿Dónde denunciamos la malversación de la finalidad de este contrato, aparte de su poco uso? La mayor parte de los contratos relevo, tienen una duración superior a los dos años (para ver un estudio 100% real, habría que hacer seguimiento de los registrados en los años anteriores y ver conversiones a indefinidos); pero el sentido de esta figura para poder ser correctamente usado y no verse degradada su finalidad inicial, como pensamos y reclamamos a la totalidad de Asociaciones empresariales y a sus directivos como jefes de RRHH, es que al unísono de la jubilación del relevo y como tal rescisión de su lazo de actividad empresarial contractual se convierta el relevista en contrato indefinido.

En el período 2002-2015 se registraron 19.220 contratos relevo en Castilla y León de los que 6.512 fueron conversiones en indefinidos, lo que representa un 34% (sabiendo que aún habría contratos relevo en vigor).

Tomando de ejemplo datos de 2015, se convirtieron en indefinidos un total de 740 contratos relevo. En 2013 y 2014 se hicieron 2.151 contratos relevo, por lo que se puede

decir que, aproximadamente, se convirtieron en indefinidos alrededor del 34% (740 de 2.151). Por lo tanto, la realidad de una herramienta más que óptima, es que se malversa con ella y no se cierra el ciclo perfecto que se daría con una jubilación parcial durante años, un contrato eventual ligado a esa jubilación parcial, con un jubilado total y un indefinido en el último paso de esta relación laboral a tres: Empresa/ Relevista/ Relevista.

	CONTRATOS INICIALES	CONVERTIDOS A INDEFINIDOS
2002	286	44
2003	246	21
2004	589	59
2005	1.151	172
2006	1.800	511
2007	1.926	650
2008	2.362	487
2009	2.639	437
2010	1.639	1.381
2011	1.621	481
2012	1.616	399
2013	872	669
2014	1.279	461
2015	1.194	740
<b>TOTAL</b>	<b>19.220</b>	<b>6.512</b>

## UGTCyL denuncia una reducción cuando no eliminación de las inversiones en prevención

Los accidentes de trabajo en Castilla y León han crecido un 10% en los 6 primeros meses del año, habiéndose producido un total de 11.617 accidentes con baja en el centro de trabajo. El incremento afecta a los tres tipos (leves, graves y mortales) aunque el peor dato lo encontramos en los accidentes mortales, que crecen un 14,29%.

Los accidentes crecen en los 4 grandes sectores (entre un 8% y 10%), y afecta a todas las provincias de la Comunidad Autónoma, salvo a León.

Frente al incremento de los accidentes en centro de trabajo cabe destacar la reducción de los itinerarios, que con 1249



representan un 2,19% menos que en el primero semestre del 2015.

El peor comportamiento lo han experimentado los accidentes mortales (14,29%) que, tal y como venimos denunciando desde UGT Castilla y León, están ganando preocupantemente terreno desde 2015, saldándose con la muerte de 16 trabajadores castellano y leoneses. A estos 16, podemos sumar además los 2 accidentes mortales in itinere, lo que eleva la cifra a 18.

La mayoría de los accidentes mortales se han registrado en el sector servicios. En lo que va de año han muerto en él 8 trabajadores, un 33% más que un año antes. A este sector le sigue Industria con 4 fallecidos (el doble que en el mismo periodo del año anterior). Sólo Construcción ha conseguido un descenso de este tipo de accidentes, estancándose la cifra en el sector agrario.

Tampoco los accidentes leves y graves han tenido una evaluación mejor. Los primeros con un incremento del 10% y los segundos del 6,25%.

Por lo que se refiere a las enfermedades profesionales, la denuncia sigue más presente que nunca. Las 224 enfermedades profesionales declaradas, dan testimonio de la evidente infradeclaración de este tipo de contingencias que caracteriza a nuestro sistema de declaración.

Desde UGT Castilla y León venimos alertando desde hace tiempo que bajo el pretexto de la crisis, son muchas las empresas que han dejado de lado sus políticas preventivas, reduciendo cuando no eliminando por completo, las inversiones en esta materia.

Venimos denunciando además, que las enfermedades profesionales siguen silenciadas, atrapadas en ese entramado de intereses (INSS/MUTUA) conocido y consentido por el Ministerio de Empleo. Venimos advirtiendo de manera reiterada que la crisis económica (y naturalmente las medidas que la han acompañado) ha transformado de manera radical el modelo de relaciones laborales.

La vía elegida para salir de la crisis es una espiral de austeridad y devaluación interna en la que la negociación colectiva pierde peso, las relaciones laborales tienden a la individualización, la precariedad define un mercado de trabajo en el que la contratación temporal y a tiempo parcial y la alta rotación entre empresas ganan espacio a marchas agigantadas y las altas tasas de paro y el miedo a perder el empleo convierten en papel mojado los derechos de trabajadoras y trabajadores. En este contexto, el legislador ha decretado la unilateralidad empresarial como forma de gestión de la prevención en las empresas españolas. Y todo esto, ha supuesto un coste sobre la salud y seguridad de los trabajadores.

Exigimos más medios y recursos para una Inspección de Trabajo que consideramos esencial para el control del cumplimiento de las normas, y mayor dotación para las Unidades de Seguridad y Salud, fundamentales para el desarrollo de campañas de control y asistencia técnica.

Creemos que para romper este círculo vicioso de empobrecimiento y recortes hay que por poner fin a las políticas de austeridad y dar paso a una progresiva transformación del modelo productivo que permita la democratización de las relaciones laborales, el ejercicio efectivo de derechos, la interiorización de la cultura preventiva en las empresas y la generación de un sistema preventivo dinámico que anticipe los nuevos riesgos laborales emergentes.

## Para FeSP-UGTCyL las Unidades de Gestión Clínica son un proyecto poco creíble y lleno de vacíos legales

UGT califica el Proyecto de Orden por el que se constituyen las Unidades de Gestión Clínica y se determina la composición de los Comités Clínicos de dichas Unidades como de poco creíble y lleno de vacíos legales.

UGT desconoce los proyectos presentados para conformar las Unidades de Gestión Clínica, el esquema de la organización, la cartera de servicios y sobre todo las mejoras que su implantación lleva para la organización y los usuarios del Sistema Público de Salud; se limita a definir las unidades y los mandos superiores e intermedios de las mismas faltando en ese Proyecto los criterios que se han tenido en cuenta para el nombramiento de los distintos responsables.



También echamos de menos una serie de cuestiones como el número total de profesionales que compondrán las distintas Unidades de Gestión Clínica, el documento de formalización de los distintos profesionales, qué pasará con el profesional que no se integre en las Unidades de Gestión Clínica y con aquel que quiera abandonar dicha unidad.

Para UGT es un Proyecto de Orden lleno de falsas verdades pues cuando se habla de dar mayor participación y mayor autonomía a los profesionales, lo que se busca realmente es dar más autonomía y más capacidad de decisión a los jefes de servicio.

Ante la reiterada falta de respuestas hacia todas las cuestiones planteadas desde FeSP-UGTCyL, volvimos

a solicitar el pasado mes de julio el número de servicios que iban a funcionar como Unidades de Gestión Clínica, el número de profesionales que forman cada Unidad, el número de profesionales que han firmado su adhesión; proyectos presentados e incluso el presupuesto asignado a cada Unidad. La única respuesta que hemos obtenido ha sido la de los medios de comunicación a través de la rueda de prensa convocada por la Consejería de Sanidad.

Ojalá esta obsesión enfermiza de la Junta de Castilla y León por implantar las Unidades de Gestión Clínica se extendiera a la convocatoria de los concursos de traslados pendientes y a la recuperación de la acción social para todos los trabajadores, evitando que estemos todos los días en los juzgados para recuperar los derechos de los trabajadores como ocurre con las manutención de los profesionales de atención Primaria los días que realizan guardias

## Los salarios son el punto negro en los acuerdos firmados entre sindicatos y patronal en Castilla y León

Los salarios son el punto negro dentro de los III Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (III ANC) firmados entre los dos sindicatos mayoritarios (UGT y CCOO de Castilla y León) y la patronal sobre negociación colectiva. Ambas organizaciones sindicales queremos dejar patente nuestra disconformidad con la forma en la que han ido evolucionando los incrementos salariales en las diferentes negociaciones de los convenios en las provincias de la Comunidad. Esto ha provocado que nuestra región se encuentre, en este capítulo, en el furgón de cola a nivel nacional a pesar de que en la actualidad existe margen suficiente para mejorar unos honorarios congelados o devaluados durante todo este periodo de fuerte crisis. El crecimiento de la economía regional en 2015 y en lo que va de 2016 hace más que factible una trasposición adecuada del III ANC en materia de salarios a este territorio.

Consideramos necesario que los empresarios aborden esta realidad ya, de tal manera que se cumpla con lo pactado, puesto que con el resto de los asuntos en liza la satisfacción es patente por ambas partes.

Ambos sindicatos remarcamos que el convenio sectorial es el ámbito apropiado tanto para regular las relaciones laborales como para facilitar la capacidad de adaptación de las empresas, fijar las condiciones de trabajo y modelos que permitan mejorar la productividad, crear más riqueza, aumentar el empleo y mejorar su calidad, contribuir a la cohesión social y al mantenimiento de un mercado único.

Por todo ello, es necesario impulsar la renovación de los convenios colectivos y cumplir con los compromisos adquiridos para el impulso de la negociación colectiva y determinación de los salarios. También recomendamos a los negociadores en sus respectivos ámbitos de actuación que puedan contemplar un incremento salarial en Castilla y

León, en el periodo de vigencia del presente acuerdo, que permita gradualmente en los próximos años equiparar los salarios medios de nuestra Comunidad con los del resto del Estado. Además, instamos a los negociadores para que a la mayor brevedad posible se concreten las actividades económicas sin regulación convencional, de cara a que sean dotadas de un convenio colectivo sectorial de referencia; así como se que abran, sin más dilación, las mesas de negociación de todos los convenios colectivos sectoriales de Castilla y León con vigencia para 2016.

## UGTCyL valora positivamente los acuerdos firmados entre los Rectores de Universidad (pública y privada) y la Consejería de Educación

Estos acuerdos suponen tanto para los trabajadores como para los estudiantes una base general que permita homogeneizar los estudios universitarios en nuestra Comunidad, así como delimitar los grados y másteres que se puedan realizar durante 3 años.



Consideramos que en principio son acuerdos positivos porque llevan consigo la modificación de Ordenamiento Jurídico, que impulsará un catálogo de sanciones e infracciones; se limita los grados y másteres a ofertar en los próximos 3 años; se impulsará másteres estratégicos a través de un programa regional que lleve a trabajar las 4 Universidades juntas; se llevarán a cabo reuniones anuales del Consejero de Educación con los 4 rectores de las Universidades Públicas (Valladolid, Salamanca, León y Burgos) para ver la evolución de los distintos grados y tener una oferta sólida evitando solapamientos de grado; recoge un Plan de viabilidad con estrategias bien definidas para todas la Universidades así como la creación de un Consorcio formado por las 4 Universidades Públicas y la Consejería de Educación para estudios virtuales, creando la plataforma tecnológica común y con una normativa común.

Desde UGT esperamos que se cumplan estos acuerdos y

no queden en “papel mojado” y que podamos desarrollar temas muy importantes, aún pendientes de tratar, como es el PDI (Personal Docente e Investigador), la potenciación de la investigación y de las 4 Universidades Públicas de Castilla León.

## Continuarán las movilizaciones en el transporte sanitario de Castilla y León

Frente a la Consejería de Sanidad de la Junta de Castilla y León se concentraron los trabajadores y trabajadoras del sector del transporte sanitario en Castilla y León para reclamar una subida salarial tras el recorte del 5% y posterior congelación de retribuciones desde 2013.

Durante la concentración dos representantes de UGT y CCOO fueron recibidos por el Gerente Regional de Salud de la Junta de Castilla y León, Rafael López, quien se comprometió a reunirse con la patronal del sector. Sin embargo, el representante de FeSMC-UGTCyL, Juan

recuperar lo que es de los trabajadores, tras el compromiso adquirido por los responsables de la Consejería de Sanidad en la reunión del pasado mes de febrero. En dicha reunión se les dio traslado de la reducción experimentada en los salarios que se abonan en el sector del transporte sanitario en la Comunidad, comprometiéndose a convocar a la parte social en un mes.

También trasladaron la problemática del sector y las reivindicaciones planteadas por los trabajadores a la portavoz del Grupo Socialista en la Comisión de Sanidad, Mercedes Martín Juárez, que se mostró muy receptiva y se comprometió a trasladar todas las reivindicaciones al Consejero así como a efectuar las preguntas que sean necesarias en sede parlamentaria con el objetivo de que sean repuestos los derechos retirados y se pueda negociar el convenio colectivo del transporte sanitario con unas condiciones dignas, en línea con lo establecido en otras Comunidades Autónomas.

La realidad salarial de la plantilla del sector del transporte sanitario en Castilla y León es la de un severo deterioro



Antonio Martínez, no se mostró muy optimista en cuanto a las posibilidades de recuperar la totalidad del 5% que reclama la plantilla y hacerlo en un breve espacio de tiempo. Para Martínez la concentración que ha supuesto el inicio de una campaña de movilizaciones que ambas organizaciones sindicales, UGT y CCOO, van a llevar a cabo para luchar por

durante estos años de crisis que se ha visto culminado con el recorte en un 5% y la posterior congelación de retribuciones a partir de 2013 como consecuencia de las sucesivas bajadas en la dotación económica de las concesiones de transporte sanitario realizadas por la Junta de Castilla y León.

## LA VIÑETA, de Patricia Herrero

