

125
aniversario

mano a mano



Castilla
y León

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE CASTILLA Y LEÓN | PUBLICACIÓN MENSUAL DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA | AGOSTO 2013 | NÚMERO 31

OBITUARIO

ADIÓS, COMPAÑERO Y AMIGO



PÁGINA 2

REPORTAJE

UGT TE ORIENTA AL EMPLEO

PÁGINAS 8 Y 9

125 ANIVERSARIO DE UGT

LA UNIÓN POR EL TRABAJO



PÁGINAS 11-13

PREVENCIÓN

GARANTÍAS DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

PÁGINA 18

A FONDO. PÁGINAS 4-7



UN CURSO DE "WÉRTIGO"

OBITUARIO

ADIOS, COMPAÑERO Y AMIGO

Mariano Carranza, histórico sindicalista de la UGT de Castilla y León, falleció a los 59 años, el pasado 27 de agosto

Mariano Carranza era "buena gente". Una persona entrañable, cercana y un gran sindicalista. Su marcha inesperada ha dejado rota y huérfana a su familia, a sus mujeres, como a él le gustaba decir. Pero también, ha dejado un hueco difícil de llenar en su "casa", la que le ocupó y le preocupó durante cerca de 40 años, la Unión General de Trabajadores. Todos te echaremos de menos, especialmente en esas noches de huelga en las que siempre eras de los primeros en llegar. Siempre estabas ahí, respondiendo a la llamada sindical, como a las citas con tus tardes de mus en el cafetín de la UGT o con tu Real Madrid, tus otras grandes pasiones.

Recién prejubilado, ni siquiera ahora abandonaste la "pelea" sindical, ni a tus amigos a los que demostraste gran lealtad. Lealtad y compromiso que llevaste allí donde representabas al Sindicato al que te afiliaste hace ahora 35 años. Una tarea difícil y en la que dejaste muchos amigos que, inclu-

so desde la discrepancia, han mostrado su respeto a tu trabajo, a tu forma de hacer las cosas, siempre conciliadora aunque por ello no menos reivindicativa.

Tu marcha, Mariano, supone la despedida a un compañero que dedicó toda su vida a la mejora de los derechos laborales y sociales de todos los trabajadores y trabajadoras, un sindicalista comprometido con la lucha de la clase obrera y con la causa de la Unión General de Trabajadores.

Mariano Carranza Redondo fue Secretario de Acción Sindical y Salud Laboral de UGT Castilla y León entre los años 1995-2005 y ex Secretario General de UGT Valladolid desde entonces y hasta el 2009. En su última etapa, representó al Sindicato en el Consejo Económico y Social de Castilla y León, donde desarrolló una intensa tarea negociadora.

Descanse en paz un sindicalista histórico y uno de nuestros mejores compañeros. Gracias por dejarnos estar a tu lado en esta lucha.



MARIANO CARRANZA, EN EL RECUERDO, SIEMPRE

Es difícil trasladar a una hoja en blanco todo el dolor que me embarga, que nos embarga a todos los ugetistas, por la pérdida de un amigo y compañero como tú, Mariano.

Nacido en Valladolid hace 59 años has sido un sindicalista con mayúsculas, bregado a lo largo de 35 años de lucha en la defensa de los derechos de

los trabajadores, pudiéndote definir con todos los epítetos de buen sindicalista, buen compañero y buena persona.

Trabajador de banca, comenzó su labor sindical en la Sección Sindical del BEX; ha sido Secretario de la Sección Sindical Territorial de UGT en el BBVA, representante del Sindicato en el CES, Secretario de Acción Sindical y Salud

Laboral de UGT CyL y Secretario General de UGT Valladolid.

A lo largo de esta dilatada carrera sindical es obligado destacar tu compromiso con un proyecto sindical desde el que contribuiste a hacer de Castilla y León una Comunidad Autónoma moderna y cohesionada, a mejorar las condiciones laborales y sociales de sus trabajadores

y ciudadanos. Y lo hiciste de forma rotunda y contundente en todos tus planteamientos, pero sin olvidar el diálogo y siempre desde el más absoluto respeto hacia las personas y las ideas.

Recuerdo con cariño lo buen "rival" que fuiste cuando presentaste tu candidatura a la Secretaría General del Sindicato en Castilla y León en 2005.

Una rivalidad legítima que puso una vez más de manifiesto tu compromiso con la UGT; una rivalidad conceptual que no mermó ni un ápice nuestra amistad y respeto mutuo, y que se saldó con un abrazo y el desarrollo de una labor conjunta cuando fuiste elegido Secretario de la Unión Provincial de Valladolid

El haber trabajado contigo, Mariano, durante tan-

tos años nos ha hecho a todos los que hemos estado a tu lado crecer como sindicalistas y como personas.

Has entrado a formar parte de la historia de UGT en Castilla y León. Mariano Carranza, en el recuerdo, siempre.

Agustín Prieto González
secretario general UGT
Castilla y León



BAJA

El borrado del disco duro de los ordenadores del PP, en diferido, dando con ello un claro ejemplo de lo que el partido en el gobierno considera transparencia y colaboración con la Justicia.

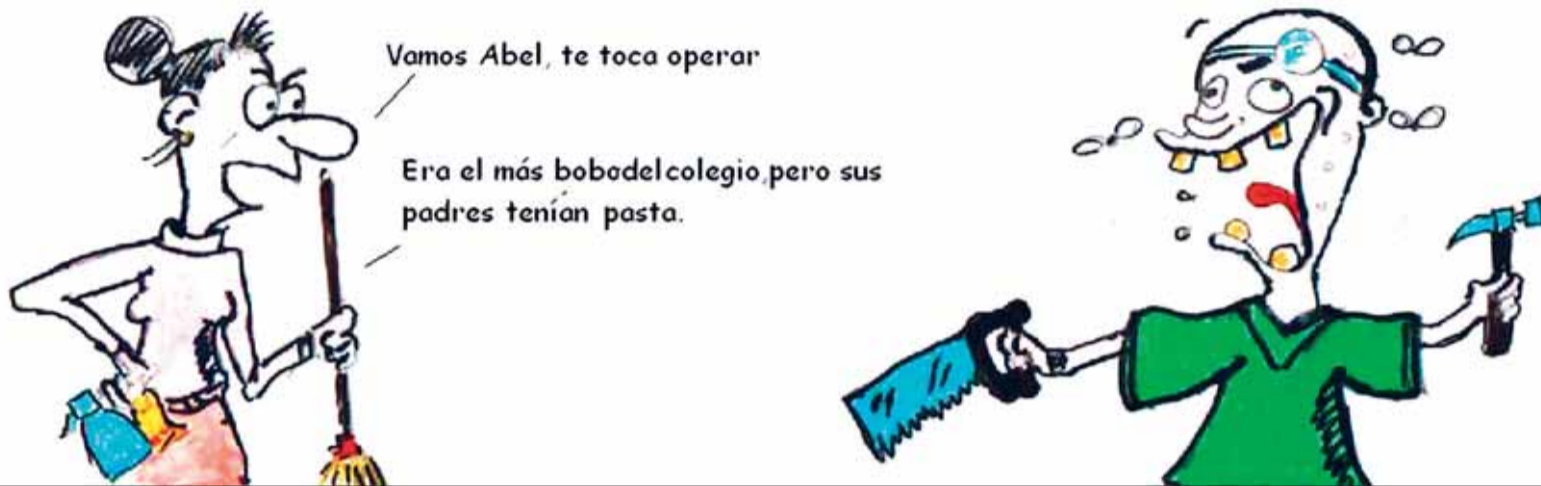
SUBE

Pedaladas contra el cáncer, iniciativa llevada a cabo por el periodista Ismael Alonso, que ha pedaleado durante 35 horas ininterrumpidas con la finalidad de recaudar fondos destinados a la Asociación Española contra el Cáncer; porque lo imposible no existe, simplemente requiere más esfuerzo en conseguirlo.



VIÑETA por **PATRICIA HERRERO**

NO PERMITAMOS QUE SE MARGINEN EL TALENTO Y LA CAPACIDAD, EN UN FUTURO, PODRÍAMOS ENCONTRARNOS CON ESTO



Otra andanada de mensajes descorazonadores dirigidos a los trabajadores, asalariados o no, empleados o en paro, nos llega desde instituciones internacionales, europeas y españolas. Ya no se conforman con crearnos un estado de incertidumbre permanente, ahora van más allá.

Comienza con la medida del Ministerio de Empleo de establecer en su página web un buzón de denuncia anónima contra los parados que estén cobrando prestación en fraude de ley. Sra. Ministra, para realizar una denuncia es necesario la identificación del denunciante, por un lado, y por otro le indico algunas condiciones de contratación aplicadas por los empresarios: contratos en prácticas con un desempeño de técnico superior, de formación para alguien con 2 titulaciones universitarias, 3 masters,...., a tiempo parcial con jornadas de más de 10 horas diarias, horas extraordinarias fuera de cualquier criterio, tanto legal como humano. El músculo del fraude no está en el lado de los trabajadores, aunque pueda haber algunos que no cumplan adecuadamente con la normativa. Le recomiendo que mire hacia la parte empresarial y potencie adecuadamente los servicios de inspección, ponga a su disposición los medios necesarios y verá como para conseguir resultados sorprendentes no es necesario recurrir a esa demagogia ridícula a la que nos tiene acostumbrados

EDITORIAL número 31

VERANO CALIENTE, OTOÑO ABRASADOR

Luego la Sra. Lagarde, Directora Gerente del FMI, se descuelga con unas declaraciones en las que estima necesario una rebaja de salarios en España del 10%, para poder salir de la crisis. Ella que, estando bajo investigación por resoluciones tomadas con Bernard Tapie o la autorización de grandes pagos con fondos del Crédit Lyonnais, tampoco se ha caracterizado por tener una visión acertada de la estrategia económica. El FMI ha dejado de ser una fuente de criterios económicos de referencia. ¿Qué visión tuvo este organismo sobre la crisis que se avecinaba bajo el mandato de Rodrigo Rato?, gran economista despedido bajo la fórmula de dimisión y que en España pilotó la creación de Bankia, que ha resultado ser la entidad financiera que más ayudas públicas recibe. Otro de sus dirigentes, el prestigioso economista Dominique Strauss-Kahn, es más conocido por sus implicaciones en escándalos penales que por el acierto en sus predicciones económicas.

Parece que este cargo, remunerado con una cantidad de 350.000 euros/año, libre de impuestos, dota a sus dirigentes de una mentalidad prepotente y carente de cualquier atisbo de profesionalidad, seriedad, eficacia y decencia. Y lo mismo se puede decir de los equipos técnicos que vienen a este país a recabar información de los interlocutores sociales y económicos y únicamente trasladan el más absoluto desprecio a los datos, hechos y realidades acreditadas por las organizaciones.

Este organismo, que tiene el honor de haber provocado en épocas anteriores un alto sufrimiento a pueblos enteros de América del Sur, centra hoy su interés en causar los mismos sufrimientos a los países del sur de Europa. El FMI no es el organismo encargado de defender planteamientos económicos basados en la rigurosidad y eficacia sino el portavoz de la ideología de aquellos organismos y entidades que a través de la especulación financiera han provocado la crisis económica.

En Europa también tenemos lo nuestro con el Comisario de Asuntos Económicos y Monetarios de la Comisión Europea, el finlandés Olli Rehn, también remunerado de forma inmerecida, y que apoya los criterios de la Sra. Lagarde. Sorprende que quien tiene la responsabilidad económica y monetaria del conjunto de la Unión Europea se atreva a apoyar decididamente estas recetas, poniendo a Letonia e Irlanda como modelo a seguir, sin tener en cuenta el origen de la crisis en cada uno de los países ni el tamaño de los mismos.

En España la sorpresa nos la dio el Vicepresidente de la CEOE al manifestarse en desacuerdo con el planteamiento de rebajar los salarios un 10%, pero duró poco. Lo que realmente persigue la CEOE es una desregulación total de las condiciones laborales, la sustitución de los contratos indefinidos por contratos a tiempo parcial, eso sí aumentando el porcentaje de horas extraordinarias y la ya consabida pretensión de eliminar las cláusulas de

ultraactividad de los convenios. Su pretensión está íntimamente relacionada con la desaparición del estado del bienestar y el intento de convertir a los trabajadores en esclavos a las órdenes del señor feudal que es quien decide cuándo se trabaja, cuántas horas, con qué salario, sin prestaciones sociales y con derecho de pernada. Posiblemente su pretensión sea la de ir todas las mañanas a la plaza del pueblo a seleccionar a los esclavos a los que puedan tener trabajando, ha cambio de comida, de sol a sol o de luna a luna.

Sin duda alguna este es el mayor ataque que hemos sufrido los trabajadores españoles en la época democrática y deja al descubierto los intentos de reorientar los flujos de rentas, eliminando con ello a las clases sociales medias y bajas llevándolas hacia la miseria, mientras las grandes empresas y los poderes económicos cada día acumulan más poder y más recursos económicos que utilizan para controlar el esquema económico.

Es necesario que la política vuelva a recuperar su preeminencia sobre los criterios economicistas que están rigiendo la sociedad actual y establecer estrategias para evitar que el poder económico lo controle todo.

Este verano caliente puede ser el preludio de un otoño abrasador.

Artículo publicado el 26 de agosto en El Norte de Castilla.



EDITA:
UGT Castilla y León

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

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

FOTOGRAFÍA
Archivo UGT Castilla y
León, Agencia Ical

IMPRIME
DBTI Taller de Impresión

DEPÓSITO LEGAL:
BU-461-2010

LO MEJOR

DEL TWITTER



@radiocable:

"Los sindicatos son un contrapoder. Por eso algunos quieren q luchen con tirachinas frente a blindados".

UN CURSO DE 'WÉRTIGO'

ESTE CURSO 2013/2014 QUE ARRANCA EN BREVE ESTÁ MARCADO POR LA DINÁMICA DEL ANTERIOR Y EL CONTEXTO DE LOS **RECORTES CONSTANTES** QUE SUFRE TODO EL SISTEMA EDUCATIVO EN ESPAÑA Y EN CASTILLA Y LEÓN. ESTAS POLÍTICAS DE RECORTES **AFECTAN A TODA LA COMUNIDAD EDUCATIVA** (TRABAJADORES DOCENTES Y NO DOCENTES, PADRES Y MADRES, ALUMNOS/AS) Y TIENE SU EFECTO EN TODA LA SOCIEDAD ESPAÑOLA. EN ESTE SENTIDO, **FETE-UGTCYL ALZARÁ LA VOZ ALLÍ DONDE SEA NECESARIO** PARA DEFENDER EL FUTURO DE LA SOCIEDAD Y EL FUTURO DE ESTE PAÍS, Y ESE FUTURO PARA POR DEFENDER LA EDUCACIÓN



Una de las manifestaciones convocadas contra la reforma educativa del ministro Wert.

A FONDO / EDUCACIÓN

El Consejo Escolar es el órgano consultivo en el que están presentes los agentes sociales e institucionales del ámbito educativo: administraciones, profesorado (a través de las Organizaciones Sindicales), Padres y Madres, alumnos, patronales de la Enseñanza Privada Concertada...; a cuya consideración se someten las iniciativas legales y normativas de las administraciones educativas.

Pues bien, tanto el Consejo Escolar del Estado como el de Castilla y León, han venido realizando pronunciamientos en contra de algunas decisiones que están en línea con el espíritu y la letra de la LOMCE poniendo a todos los agentes sociales frente a la Administración.

En un sentido más práctico, desde UGT hemos planteado iniciativas que han llegado a buen puerto. Entre ellas caben destacar la petición de estudios de diagnóstico previos a la toma de decisiones en asuntos sensibles como son, por ejemplo, la elaboración del calendario escolar (conjugando cuestiones pedagógicas, laborales y festivas), o la viabilidad económica del actual modelo de los Estudios Superiores de Enseñanzas Artísticas. También se ha solicitado que se realicen las modificaciones necesarias para conseguir adaptar a la realidad las normas que rigen tanto los CRIEs como los Servicios Complementarios (Residencias, Aulas Hospitalarias, Escuelas Hogar, etc) para clarificar cuáles son sus objetivos y a qué usuarios están destinados.

Otras iniciativas presentadas por UGT han sido las de dar una continuidad al proceso de acreditaciones y evaluaciones de competencias, ampliándose al mayor número de familias profesionales; que se estudien las causas a las que se debe la baja participación en las elecciones de los Consejos Escolares, así como que se retomen las convocatorias de ayudas a las asociaciones de Padres y Madres y de Alumnos para poder garantizar su presencia y participación.

Por lo que respecta al profesorado, los problemas no cesan.

Una vez celebrado el proceso de concurso-oposición para la provisión de



El número de plazas de profesorado ofrecidas es insuficiente y daña la calidad de la educación.

plazas del Cuerpo de Maestros 2013, la Administración ha adjudicado menos plazas de las convocadas.

FETE-UGT CyL ya denunció en su día que el número de plazas ofertado era insuficiente porque no cubría las necesidades reales del sistema educativo en CyL. Reponer solamente el 10% de las vacantes por jubilación era una imposición del Gobierno Central sin justificación racional objetiva. Aún así, en la Mesa de Educación UGT intentó negociar esta convocatoria, arrancando unas pocas plazas más (resultado insuficiente en cualquier caso) y, cumpliendo con su función, el Sindicato ha sido vigilante en el desarrollo del proceso y ha acompañado y asesorado a los opositores para que, en todo momento, estuvieran garantizados los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Una vez culminados los trabajos de los Tribunales, la Consejería de Educación informa de que se van a adjudicar menos plazas (14) respecto de las convocadas (176).

Ante esta situación, FETE-UGT CyL ha dejado constancia de su más rotunda oposición a esta medida porque no se puede admitir que artificios y trucos legales de última

hora se utilicen para mermar la escasísima Oferta de Empleo Público 2013 y no cumplir siquiera con ese límite del 10% de tasa de reposición que "impone Madrid".

FETE-UGT CyL considera que esta actuación es una burla a los opositores y a las Organizaciones Sindicales, puesto que altera sustancialmente el proceso de adjudicación y vacía de contenido a la Mesa Sectorial de Educación, obviando el número de plazas que allí se "negoció". Por ello se ha exigido una solución y la adjudicación de todas las plazas convocadas.

Durante el pasado curso, el proceso de negociación de plantillas en la Mesa Sectorial de Educación en el que se informó pero no se negoció, porque la Administración utilizaba unos criterios unilaterales que planteó como "irreprochables", se saldó con la pérdida de 275 puestos de trabajo.

A esa pérdida hay que sumar el proceso de reorganización de centros y de la oferta educativa que se ha puesto en marcha para atender necesidades urgentes y que va a suponer, en la práctica, abrir la vía a futuras fusiones o desapariciones de centros, que completa la previsión de una sangría en las planti-

llas y el empleo del sector educativo en CyL.

En cualquier caso la Planificación brilla por su ausencia a la vista de las rectificaciones de la Consejería cuando se encuentra con un alcalde capaz de hacer ruido mediático y evitar así el cierre del colegio de su pueblo.

El profesorado de todos los niveles educativos viene sufriendo una merma de su capacidad adquisitiva que algunos estudios cuantifican en cerca del 30% en los últimos 20 años. A ello hay que sumar la escalada sufrida desde 2010 con el recorte de un 5% de media o la supresión de la paga extraordinaria de diciembre de 2012.

En cuanto a la modificación de las condiciones laborales, seguimos con la ampliación del horario lectivo que corre parejo al aumento de competencias y tareas impuestas por la Administración a través de los Contratos Programa (actuaciones financiadas por el Ministerio y la JCyL) y que curiosamente siempre se basan en trabajo añadido al que ya desempeñan en su jornada ordinaria los docentes).

Además, todas las novedades que regulan las bajas médicas de los empleados públicos, de aplicación a los docentes, parten de la base de la presun-

ción de "culpabilidad" del reo/paciente. Así se habla de "absentismo laboral" mezclando las ausencias justificadas con las injustificadas, dando el mismo trato en todos los casos y, por la vía de los descuentos en nómina, se pretende tener trabajando a toda la plantilla aún a riesgo de convertirlos en "mártires de la causa", apuntalados, medicados, arrastrándose... pero dando clase.

Los planes de reordenación de la oferta educativa en Castilla y León suponen una merma de oportunidades en una Comunidad Autónoma como la nuestra: extensa, con la población distribuida de forma muy irregular, concentrada en torno a polos urbanos y dispersa en un ámbito rural enorme en extensión y falta de todo tipo de servicios.

Las medidas correctoras de desequilibrios, caso de la política de fomento de becas o transporte escolar y otros servicios complementarios, pasan por un momento especialmente delicado y con recortes permanentes que complican aún más el acceso de los alumnos a los estudios elegidos.

Volver a las pensiones o a las casas de "pupilos" de otros tiempos puede ser el horizonte de quienes de-

sean. Siempre que puedan costárselos.

FETE-UGT CyL ha mostrado su oposición a recortes en la oferta educativa que comprometan o impidan el libre acceso de los alumnos a los estudios de su elección, denunciando que estos recortes son la puntilla (una más) al medio rural.

Respecto al nuevo sistema de matriculación, no tiene en cuenta que el anterior permitía al 95% de los alumnos matricularse en el centro que era su primera opción. Ahora, bajo la premisa de la "libre elección de centro" de las familias, la Consejería de Educación ha implantado el concepto de "Zona Única" que incluye todos los centros de una misma localidad en las opciones para la matriculación.

Esta novedad se ha gestionado sin previsión ni instrumentos de gestión adecuados (un sistema informático que impidiera separar hermanos, por ejemplo) y ha generado problemas en las tramitaciones y un sinfín de reclamaciones.

Además, el nuevo modelo desregulariza el proceso y genera una movilidad innecesaria al impedir a los alumnos matricularse automáticamente en los centros más cercanos (con hermanos

A FONDO / EDUCACIÓN

matriculados en centros diferentes, incluso con varios barrios de por medio) y del profesorado (abriendo la puerta a desplazamientos y supresiones por el "baile" de la demanda anual en cada centro) al tiempo que ocasiona desigualdades entre centros, familias y alumnos.

La tan ensalzada libertad de elección queda consagrada en los discursos; pero no para las familias sino para los centros que, por la vía de los hechos, han encontrado en las baremaciones el instrumento que les permite poder "seleccionar" a los alumnos.

FETE-UGT CyL considera que el anterior modelo cubría las necesidades en materia de escolarización y denuncia que estas actuaciones se realicen sin la más mínima planificación.

El coste creciente de los materiales escolares, problema recurrente cada mes de septiembre, adquiere en estos tiempos una magnitud especialmente preocupante: al aumento de precios generalizado hay que añadir el incremento del tipo de IVA que graba el material escolar (bajo la famosa explicación del Ministro Wert de que un bolígrafo se podía usar para otro fin que el específicamente escolar) lo que pone en riesgo, en muchos casos, la economía familiar.

Esta situación ha llevado a iniciativas como los Bancos de Libros que ayudan a paliar el problema; pero de forma puntual. Solamente una actuación general, planificada y guiada por las administraciones educativas puede hacer extensivos los efectos positivos de medidas como la antes señalada.

Por otro lado, la tormenta mediática provocada por los planes del Ministro de limitar el acceso a las becas estableciendo unos umbrales mínimos de notas ha ocasionado un debate en el que se pretenden despachar todas las implicaciones de la cuestión con alusiones al premio al esfuerzo y la tan manida "excelencia", sin que a día de hoy nadie sea capaz de aclarar ni cuánta financiación concreta hay disponible, ni cómo estará repartida.

Finalmente, el Consejo de Ministros de agosto en el que se han fijado las notas mínimas de acceso a becas (5,5 y 6,5) demues-



La reforma del Gobierno de Rajoy perjudica la educación pública y beneficia la concertada y privada.

Los centros han encontrado en los baremos el instrumento que les permite seleccionar a los alumnos

El aumento exorbitante de las tasas ha llevado a los universitarios a matricularse en menos créditos

tra el nulo nivel de atención que se presta a lo dicho por expertos y agentes sociales.

En cuanto al aumento de las tasas, caso de las enseñanzas universitarias, supone tal esfuerzo para las familias que ha llevado en la práctica a que los alumnos se matriculen de menos créditos (menos asignaturas) para evitar el pago exorbitante de segundas matrículas. De esta manera las Universidades recaudan cantidades similares o menores que otros cursos; pero la carga lectiva en todas ellas es menor, hacen falta menos profesores y por derivación, menos personal de todo tipo y menos empleo.

LOMCE: ¿WERT CONTRA TODOS?

A pesar de los esfuerzos del Ministro Wert por aparecer como el padre de la criatura, hay que tener bien claro que solamente es el brazo ejecutor y sigue al dictado las orientaciones y el ideario del ala más retrógrada del Partido Popular.

Detrás de los globos sonda y las campañas mediáticas para vender las bondades del proyecto de la LOMCE se esconde una apuesta economicista con una evidente carga ideológica que nos retrotrae a épocas que creíamos archivadas en el NODO.

Se vende como una op-

timización de recursos ("gastar en educación no implica mejores resultados") cuando realmente implanta un sistema clasista puro.

Bajo el paraguas de la "búsqueda de la Excelencia" o del "reconocimiento del esfuerzo", nos encontramos con un diseño que liquida, de un plumazo, la función igualadora de la Escuela al convertir las diferentes etapas educativas en una carrera de obstáculos, con pruebas basadas en indicadores estadísticos elevados a la categoría de verdades absolutas, para a continuación proceder a la segregación temprana de alumnos en función de los resultados de esas pruebas. Así, se va cerrando poco a poco el acceso a estudios superiores.

Como además esta trayectoria formativa se realiza con un acceso a becas cada vez más restringido y con unos costes cada vez más altos (tasas, materiales, transportes, etc), la continuidad más allá de las etapas obligatorias puede acabar siendo cosa de privilegiados.

De prosperar este modelo, vamos a ver cómo la gestión empresarial de los centros educativos les empujará a autofinanciarse para poder sobrevivir, quedando claro a costa de qué. La Dirección del centro va a ser una especie de gerencia plenipotenciaria

con vía libre para gestionar desde la contratación del profesorado a los "patrocinadores externos" o las actividades complementarias que el centro oferte (y su coste, claro), pasando por la evaluación del profesorado, qué formación deben hacer y si promocionan profesionalmente o no. Como estos gerentes estarán elegidos y nombrados por la Administración, no supondrán ningún problema.

Este modelo sólo puede ser viable con una comunidad educativa sometida, de ahí el carácter consultivo (por no decir "decorativo") que se pretende dar tanto al Consejo Escolar como al Claustro.

Centros con ofertas diferenciadas para hacer más atractiva la matriculación, gestión economicista basada únicamente en criterios contables, decisiones centralizadas en la dirección de los centros como delegados de la administración educativa, profesorado en manos de las decisiones de su Director, alumnos determinados desde edades tempranas por unas pruebas de eficacia pedagógica más que dudosa, costes crecientes para las familias... Ese es a grandes rasgos el modelo de la irónicamente denominada como Ley Orgánica de Mejora de la Calidad de la Educación (LOMCE).

Lógicamente FETE-UGT estará enfrente de este proyecto porque nos jugamos bastante más que las condiciones laborales de los trabajadores de la Enseñanza. Se está atacando el modelo vertebrador de la sociedad que ha tenido la Educación en este país en los últimos 40 años (evolución por cierto aclamada en todos los informes internacionales que nunca se citan).

Arranca un nuevo curso con un guión conocido y una contestación general evidente. A la vista de todo esto, la acción coordinada de los agentes sociales es la única fórmula de presión que la comunidad educativa tiene a día de hoy para hacer frente a esta situación y a estos proyectos.

FETE-UGT CyL y toda la UGT estarán, como siempre lo han hecho, en la brecha, en los foros de negociación y en la calle, con propuestas serias y rigurosas, y alzando la voz allí donde sea necesario porque esta situación en el ámbito de la Educación (paralela al de la Sanidad y los demás Servicios Públicos) no es sino una vertiente más del desmantelamiento de nuestro modelo social, económico y de interlocución.

Nos quieren "usuarios" y "clientes" cuando realmente somos "ciudadanos".

LA EDUCACIÓN GARANTÍA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



septiembre

lun	mar	mié	jue	vie	sáb	dom
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
						30

octubre

lun	mar	mié	jue	vie	sáb	dom
1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

noviembre

lun	mar	mié	jue	vie	sáb	dom
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

diciembre

lun	mar	mié	jue	vie	sáb	dom
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

enero

lun	mar	mié	jue	vie	sáb	dom
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

febrero

lun	mar	mié	jue	vie	sáb	dom
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

marzo

lun	mar	mié	jue	vie	sáb	dom
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

abril

lun	mar	mié	jue	vie	sáb	dom
						1
2	3	4	5	6		
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

mayo

lun	mar	mié	jue	vie	sáb	dom
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

junio

lun	mar	mié	jue	vie	sáb	dom
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
						30

julio

lun	mar	mié	jue	vie	sáb	dom
						1
2	3	4	5	6		
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

agosto

lun	mar	mié	jue	vie	sáb	dom
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

- 10/09/2013 Inicio del curso para el alumnado de 2º ciclo de Ed. Infantil, Ed. Primaria, Ed. Especial y alumnado de ESO en centros de Primaria.
- 17/09/2013 Inicio del curso para el alumnado de ESO (excepto los que cursan en centros de Primaria), PCPI, Bachillerato y 2º curso de Ciclos Formativos de Formación Profesional y de Enseñanzas Profesionales de Artes Plásticas y Diseño.
- 17/09/2013 Inicio del curso para el alumnado de enseñanzas en régimen nocturno.
- 26/09/2013 Inicio del curso para el alumnado de 1er curso de ciclos formativos de FP y enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño inicio del curso para el alumnado de enseñanzas impartidas en centros y aulas de educación de personas adultas y enseñanzas a distancia.
- 30/09/2013 Inicio del curso para el alumnado de enseñanzas de idiomas inicio del curso para el alumnado de las enseñanzas elementales de Música y Danza.
- 12/10/2013 Fiesta Nacional de España.
- 01/11/2013 Todos los Santos.
- 06/12/2013 Día de la Constitución.
- 09/12/2013 Inmaculada Concepción (festividad trasladada a este día).

- 21/12/2013 - 07/01/2014 Vacaciones de Navidad.
 - 31/01/2014 Día del Docente.
 - 03/03/2014 - 04/03/2014 Fiestas de Carnaval.
 - 12/04/2014 - 20/04/2014 Vacaciones de Semana Santa.
 - 23/04/2014 Fiesta de la Comunidad Autónoma.
 - 01/05/2014 Fiesta del Trabajo.
 - 30/05/2014 Fin de curso para el alumnado de enseñanzas de idiomas y de 6º curso de enseñanzas superiores de formación profesional y de enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño.
 - 03/06/2014 Fin de curso para el alumnado de 2º curso de bachillerato y 2º curso de ciclos formativos de grado.
 - 13/06/2014 Fin de curso para el alumnado de 2º curso de Ciclos Formativos de Grado Medio de Formación Profesional y de Enseñanzas Profesionales de Artes Plásticas y Diseño y los PCPI.
 - 20/06/2014 Fin de curso para el alumnado del resto de las enseñanzas.
- Añadir las dos fiestas locales de cada municipio. Tener en cuenta el Calendario Laboral de la Junta de Castilla y León.



FETE - UGT CASTILLA Y LEÓN
 C/ Gamazo 13-4º - 47004 Valladolid
 Tlf.: 983 32 98 72 983 32 98 73
 Fax: 983 32 90 63
 castyleon@feteugt.org
 www.feteugtcl.es

REPORTAJE

UGT TE ORIENTA AL EMPLEO

LA ORIENTACIÓN LABORAL CONSISTE EN **AYUDAR A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS** BIEN SEAN ÉSTOS DESEMPLEADOS, QUIERAN CAMBIAR DE PUESTO DE TRABAJO O PROMOCIONARSE EN EL MISMO. ESTO SE CONSIGUE **PROPORCIONANDO ASESORAMIENTO, ENTRENAMIENTO E INFORMACIÓN** QUE POSIBILITE LA EMPLEABILIDAD. LA ORIENTACIÓN LABORAL HA SIDO SIEMPRE UNA **PIEZA CLAVE EN LA INSERCIÓN LABORAL**, PERO HA SIDO LA FUERTE CRISIS ECONÓMICA QUE PADECEREMOS Y LA FALTA DE EMPLEO QUIEN LA HA OTORGADO UN PROTAGONISMO ESENCIAL, SITUÁNDOLA EN EL LUGAR QUE LE CORRESPONDE PARA AFRONTAR CON GARANTÍAS EL DURO CAMINO QUE SUPONE LA BÚSQUDA DE EMPLEO O LA SUPERVIVENCIA EN EL MISMO. NUESTRO OBJETIVO COMO SINDICATO DE CLASE NO ES OTRO QUE DOTAR A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE UN **MECANISMO DE ORIENTACIÓN LABORAL** CAPAZ DE CONSTRUIR UNA CLASE TRABAJADORA MÁS CUALIFICADA Y COMPETENTE **CONTRIBUYENDO ASÍ A LA EMPLEABILIDAD**. NO OBSTANTE, PARA QUE ESTE OBJETIVO SEA POSIBLE, ESTE MECANISMO DEBERÍA SER ESTABLE Y GENERALIZADO

la empleabilidad e incrementar la productividad.

PROGRAMA OFI Este programa combina las acciones de Orientación, formación e inserción profesional ofreciendo la posibilidad de formar parte de un proyecto donde el participante recibe asesoramiento y apoyo personalizado y gratuito para lograr encontrar un puesto de trabajo.

Ofrece una actuación adaptable a las necesidades de cada usuario y usuaria encaminada a mejorar su empleabilidad y a mejorar su cualificación profesional para conseguir mayor estabilidad desde el punto de vista laboral y humano.

Para ello, disponemos de técnicos, en las sedes de UGT de todas las provincias de nuestra Comunidad, que hacen un análisis personalizado de las carencias formativas e informativas de cada usuario que le hayan impedido encontrar un nuevo trabajo. Tras ello, diseñan, a la medida de las necesidades, capacidades y aspiraciones de cada participante, itinerarios de orientación laboral y formación profesional que amplían su capacidad de búsqueda y de respuesta a las escasas demandas del mercado laboral. En el caso de trabajadores y trabajadoras amenazados de exclusión del mercado de trabajo, estos itinerarios son capaces de aportar mayor estabilidad laboral.

Los Orientadores asesorarán y acompañarán a los destinatarios del programa durante todo el itinerario, enseñándoles a tener una nueva actitud ante su situación de desempleo o de riesgo de exclusión del mercado de trabajo, sacando partido a los recursos de los que disponen y adiestrándolos a entrevistas de trabajo e informando sobre las herramientas en la búsqueda de empleo. Al mismo tiempo y, de forma individualizada, se realiza un análisis del perfil formativo y profesional y se diseña un plan específico de búsqueda activa de empleo.

Podrán acceder al programa OFI los siguientes colectivos inscritos en el Servicio Público de Empleo: Trabajadores desempleados o amenazados de exclusión del mer-



El Sindicato pone en marcha varios programas para asesorar, formar e informar a los trabajadores.

No podemos perder de vista el hecho de que la crisis ha dejado en Castilla y León al 21,27% de nuestra población activa en el desempleo, lo que eleva la cifra total de desempleados y desempleadas a los 228.347 personas.

Desgraciadamente, en la mayoría de los casos, nos encontramos con trabajadores y trabajadoras con escasas habilidades para la búsqueda de em-

pleo y con muy pocos conocimientos del mercado laboral. Realidad que se une a unos niveles muy bajos de motivación y un alto índice de ansiedad, dado que para muchos de ellos es la primera vez que se encuentran en esta situación que, en muchos casos, se prolonga en el tiempo causando el agotamiento de las prestaciones y, por tanto, escasez de recursos económicos en el hogar. Entre los perfiles también se en-

contran los trabajadores y trabajadoras ocupados con altos grados de incertidumbre sobre su futuro en el mercado laboral y que por tanto, quieren mejorar su cualificación profesional para afrontar los posibles acontecimientos.

Conscientes de ello, desde UGT Castilla y León, el pasado mes de marzo de 2012 volvimos a renovar nuestro compromiso en la defensa de la Orientación Laboral cuan-

do firmamos, junto a la Junta de Castilla y León, la Estrategia Integrada de Empleo que estará en vigor hasta 2015 y, en la que se destaca la importancia de las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas en nuestra Comunidad Autónoma como entidades colaboradoras preferentes por su conocimiento en el contenido y en los objetivos que persigue la estrategia.

Fruto de este acuerdo, nuevamente, ponemos en marcha los programas OFI y OTTO con el fin de asesorar, formar e informar a los trabajadores y trabajadoras, y que estarán en marcha hasta el próximo 30 de abril. Se trata de programas de carácter gratuito que tienen por objetivo dar respuesta a esta delicada situación por la que atravesamos persiguiendo la mejora del empleo, favorecer

cado laboral (entendiendo por estos los demandantes con empleo coyuntural de duración no superior a tres meses, y los demandantes de empleo contratados a tiempo parcial con una jornada no superior a 20 horas a la semana).

Este programa lleva a su vez aparejada Formación para el Empleo, a la que lamentablemente no podrán acceder todos los usuarios y usuarias de OFI, que tiene por objetivo dotar a los participantes de un certificado de profesionalidad. Así Para este ejercicio 2013 se ha elaborado un Plan de Formación que consta de un total de 74 cursos que se impartirán en todas las provincias de Castilla y León y entre los que destacan acciones tales como: Vigilante de Seguridad Privada, Empleo doméstico, actividades auxiliares de almacén y Celador sanitario, entre otras.

PROGRAMA OTTO Este programa de orientación tiene también carácter autonómico y se realiza a través de una plataforma online que permite esta orientación para los trabajadores y trabajadoras ocupados.

Se trata de un programa de orientación esencial que está centrado en el asesoramiento hacia la Acreditación de la Experiencia Laboral y la formación no reglada así como hacia mejorar la empleabilidad hacia otros puestos de trabajo que ofrezcan mayores posibilidades o incluso hacia la permanencia en el puesto habitual.

Para UGT Castilla y León siempre ha sido de

vital importancia que los trabajadores y trabajadoras tengan opciones a ser informados, asesorados y orientados sobre las diversas opciones de formación posibles. Así un participante o usuario en este programa tendrá la posibilidad de conocer el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y Formación Profesional así como los dos subsistemas de Formación Profesional reglada y Formación Profesional para el Empleo.

Asimismo, para aquellos trabajadores y trabajadoras que puedan verse sometidos a cambios estructurales en sus diferentes sectores de actividad este programa es especialmente importante, en tanto en cuanto va a favorecer su reorientación profesional hacia sectores generadores de empleo. Para ello, se utilizarán herramientas tales como el tratamiento de Curriculum Vitae, el Autoempleo, la Información sobre el mercado laboral y el análisis del perfil formativo y el profesional entre otras.

Aunque en estos momentos de fuerte crisis en la que nos hallamos sumergidos las prioridades de la mayor parte de los trabajadores y trabajadoras son tan sencillas como encontrar empleo o no ser expulsados del mercado laboral, existe también un alto porcentaje de trabajadores y trabajadoras que a través del programa OTTO consiguen promocionarse en su trabajo habitual. Para ellos se programa itinerarios formativos que tienen como finalidad incrementar su cualificación profesional y homologar sus estudios.

OFI 2013-2014

PROVINCIA	LOCALIDAD	ESPECIALIDAD	HORAS TEORÍA	
ÁVILA	ARÉVALO	ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA (ADGD0308)	741	
	ÁVILA	ACTIVIDADES AUXILIARES DE ALMACÉN (COML0110) CELADOR SANITARIO (SANC10) VIGILANTE DE SEGURIDAD PRIVADA (SEAS10) ATENCIÓN SOCIO SANITARIA PERSONAS EN DOMICILIO (SSCS0108)	1.045 303 402 390	
BURGOS	BURGOS	ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS EN RELACIÓN CON EL CLIENTE (ADGG0208) ALEMÁN; ATENCIÓN AL PÚBLICO (ADGI03) ACTIVIDADES AUXILIARES DE ALMACÉN (COML0110) CELADOR SANITARIO (SANC10) VIGILANTE DE SEGURIDAD PRIVADA (SEAS10) VIGILANTE DE SEGURIDAD PRIVADA (SEAS10) DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO (SSCE0110) EMPLEO DOMÉSTICO (SSCI0109) ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO (SSCS0108) ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES (SSCS0208)	90 210 210 260 240 240 380 200 220 450	
		LEÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA (ADGD0308) ACTIVIDADES AUXILIARES DE ALMACÉN (COML0110) CELADOR SANITARIO (SANC10) VIGILANTE DE SEGURIDAD PRIVADA (SEAS10) ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES (SSCS0208)	160 210 260 240 450
LEÓN	LEÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA (ADGD0308) ACTIVIDADES AUXILIARES DE ALMACÉN (COML0110) ACTIVIDADES AUXILIARES DE ALMACÉN (COML0110) TRANSPORTE SANITARIO (SANTO208) VIGILANTE DE SEGURIDAD PRIVADA (SEAS10) TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA (TMVC06)	300 210 210 360 240 110	
		S. ANDRÉS DEL RABANEDO	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES SOLARES FOTOVOLTAICAS (ENAE0108) SOLDADURA OXIGAS Y SOLDADURA MIG/MAG (FMEC0210) SOLDADURA OXIGAS Y SOLDADURA MIG/MAG (SOLDADURA CON ARCO) (FMEC0210)	180 240 430
		PALENCIA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA (ADGD0308) OPERARIO DE ALMACÉN (TMVC50) VIGILANTE DE SEGURIDAD PRIVADA (SEAS10) ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES (SSCS0208) OPERARIO DE ALMACÉN (TMVC50)	460 200 240 450 200
SALAMANCA	SALAMANCA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA (ADGD0308) ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA (ADGD0308) TRANSPORTE SANITARIO (SANTO208) TRANSPORTE SANITARIO (SANTO208) VIGILANTE DE SEGURIDAD PRIVADA (SEAS10) ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO (SSCS0108) ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO (SSCS0108) ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA (ADGD0308)	340 160 360 200 240 380 220 190	
		SEGOVIA	ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS EN RELACIÓN CON EL CLIENTE (ADGD0208) ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS EN RELACIÓN CON EL CLIENTE (ADGG0208) ACTIVIDADES AUXILIARES DE ALMACÉN (COML0110) ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS EN RELACIÓN CON EL CLIENTE (ADGG0208) ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES (SSCS0208)	350 350 210 450 450
SORIA	SORIA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA (ADGD0308) ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA (ADGD0308) ACTIVIDADES AUXILIARES DE ALMACÉN (COML0110) VIGILANTE DE SEGURIDAD PRIVADA (SEAS10) TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA (TMVC06)	460 190 210 240 110	
		VALLADOLID	ACTIVIDADES AUXILIARES DE ALMACÉN (COML0110) VIGILANTE DE SEGURIDAD PRIVADA (SEAS10)	210 240
VALLADOLID	VALLADOLID	ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA (ADGD0308) DISEÑO Y MODIFICACIÓN DE PLANOS EN 2D Y 3D (ARGD02) ACTIVIDADES AUXILIARES DE ALMACÉN (COML0110) REPRESENTACIÓN DE PROYECTOS DE EDIFICACIONES (E000108) CELADOR SANITARIO (SANC10) CELADOR SANITARIO (SANC10) ATENCIÓN SANITARIA A MÚLTIPLES VÍCTIMAS Y CATÁSTRFOS (SANTO108) ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA (ADGD0308) VIGILANTE DE SEGURIDAD PRIVADA (SEAS10) DINAMIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE EDUCATIVO INFANTIL Y JUVENIL (SSCB0209) DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO (SSCE0110) ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO (SSCS0108) ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES (SSCS0208) OPERARIO DE ALMACÉN (TMVC50) OPERARIO DE ALMACÉN (TMVC50)	310 180 210 290 260 260 460 160 240 310 380 380 450 200 200	
		ZAMORA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA (ADGD0308) CELADOR SANITARIO (SANC10) VIGILANTE DE SEGURIDAD PRIVADA (SEAS10) VIGILANTE DE SEGURIDAD PRIVADA (SEAS10) ATENCIÓN SOCIO SANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES (SSCS0208)	310 260 240 240 450

OTTO

**ORIENTACIÓN
PARA TRABAJADORES
Y TRABAJADORAS
OCUPADOS**

SERVICIO DE ORIENTACIÓN PARA TRABAJADORES Y TRABAJADORAS OCUPADOS

Un servicio personalizado y gratuito, que pretende dar respuesta a las necesidades de información, asesoramiento y orientación para el mantenimiento y mejora de la empleabilidad.

¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

A personas ocupadas en empresas de Castilla y León, y preferentemente a quienes participen en planes de Formación para el Empleo.

¿CÓMO CONTACTAR CON NOSOTROS?

Este Servicio emplea las NUEVAS TECNOLOGÍAS para ofrecerte ORIENTACIÓN A DISTANCIA.

CONTACTA CON NOSOTROS DESDE CUALQUIER PUNTO DE LA COMUNIDAD

www.ugtcyl.es/portal/otto
otto.orientacion@castyleon.ugt.org

C/ Muro, 2-4ª • 47004 Valladolid
Tel.: 983 218 992


Junta de
Castilla y León


ecyl
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO
de CASTILLA Y LEÓN


UGT
Castilla
y León

ILUSTRES IGNORANTES

Ilustres ignorantes es el título de un programa televisivo repleto de ingenio, inteligencia y humor. Sobre lo que escribo está desprovisto de estas tres características. Sin embargo, la literalidad del título le viene como anillo al dedo. Me refiero a las declaraciones de Olli Rehn, respaldadas por la Comisión, y al socaire de las propuestas del FMI sobre la necesidad de rebajar el 10% los salarios españoles. Que estamos ante una personalidad aparentemente ilustre, de fuste y ¿prestigio? salta a la vista, solo hay que recordar el enunciado de su cargo, comisario europeo de Asuntos Económicos y Monetarios. Pero también estamos, incomprensiblemente, ante un ignorante de la situación económica de nuestro país, y de las causas profundas que nos han abocado a esta terrible traducción de la recesión económica en destrucción de empleo.

La asimilación que pretende establecer entre las recetas para Letonia e Irlanda y las necesarias para nuestro país, no parece muy fundamentada, a la luz de las diferencias enormes en tamaño poblacional (5% y 10%, respectivamente, de la población española) y económico entre estas economías y la nuestra -hay un anuncio de comida para perros en el que se resalta la diferencia entre las dietas de un perro grande y uno mini. El tamaño sí importa, no solo en las dietas de los animales de compañía, sino también entre países-. En cualquier caso, Irlanda y Letonia han incrementado su tasa de paro en el período de la crisis de manera importante (del 6,4% al 14,7% en el primero caso, y del 8% al 14,9% en el segundo, de 2008 a 2012).

La correlación inexorable que pretende establecer entre rebajas de salarios y recuperación del empleo no encaja con lo acontecido en nuestro país desde el año 2010: los salarios [en términos reales] han caído un 7,6%, y los empleos destruidos han sido 1.610.400. Tenemos un sector exportador que está avanzando a pesar de la crisis y que ha sido, en los últimos 20 años, junto al holandés, el que mejor ha resistido, de toda la UE (incluida Alemania) la arremetida de los países emergentes. Su resistencia y capacidad de avance están más basadas en la calidad que en la competencia sobre salarios bajos, siendo su principal problema la persistencia de un euro fuerte frente al dólar y al yen, junto a la reducción del crecimiento del resto del mundo,



Cándido Méndez

y la persistencia de la crisis en la UE.

En España, el sector exportador no puede compensar la caída de nuestra demanda interna, ni puede expandirse más aceleradamente, si no se resuelven los problemas antes señalados y se diseña una estrategia -que no dará resultados de la noche a la mañana- para aumentar el número de empresas exportadoras, que en la actualidad, no alcanza el 7% del total con asalariados de nuestro país. Lo realmente trascendente en España es abordar una reforma empresarial para aumentar el tamaño medio de las empresas españolas y así alcanzar una masa crítica suficiente para abordar el cambio organizativo y cultural que necesitan nuestras empresas para mejorar su capacidad financiera -dificultades crecientes y permanentes de acceso al crédito tras la caída de las cajas de ahorro-, tecnológica y exportadora.

Sin embargo, lo más cargante de las palabras del comisario es ese intento de erigirse en el censor moral de España, en una línea inveterada de la Comisión por la que se sacude las moscas de cualquier responsabilidad y atribuye a la acción o inacción de los demás los graves problemas que padece Europa, particularmente el paro, especialmente el juvenil, escudándose en que el em-

“ El sector exportador no puede compensar la caída de nuestra demanda interna, ni expandirse más aceleradamente si no se resuelven problemas y se diseña una estrategia para aumentar el número de empresas dedicadas a ello

pleo es una competencia nacional, pero en la práctica condicionada por las políticas de ajuste de déficit que impone la Comisión.

No se ha parado a pensar el señor comisario que algo tendrá que ver la política económica que preconiza con el hecho de que, en la UE, la tasa de paro juvenil más que duplica a la del conjunto de la población? Siendo éste un problema más preocupante

en Suecia o Reino Unido, porque el desempleo juvenil contribuye relativamente mucho más al desempleo general, que en España o Grecia. ¿Tendrá algo que ver, por acción u omisión de la Comisión con el hecho, de que, desde inicios de este siglo, se ha producido un cambio por el cual, el denominado enfermo de Europa -entonces, Alemania- está rozagante de salud (no es lo que opinan los sindicatos alemanes), y ahora se percibe a Europa como el enfermo del mundo? ¿Tendrá alguna relación el comportamiento, la política y la manera de concebir la construcción europea de la Comisión, con el hecho de que la mayoría de los europeos se sientan amenazados, y no esperanzados, con Europa, cuando más la necesitan?

Uno de los programas de Ilustres ignorantes trató sobre el fracaso. Ese término, y el verbo fracasar, no existe para la Comisión al enjuiciar el resultado de sus recetas, y eso les lleva a seguir insistiendo en caminos equivocados que provocan paro, desigualdad, debilitamiento de la democracia y resurgimiento del terrible fantasma europeo del fascismo y la xenofobia.

Cándido Méndez
es secretario general de UGT.
Artículo de opinión publicado en *El País*,
10 de agosto de 2013

!!! participa !!!

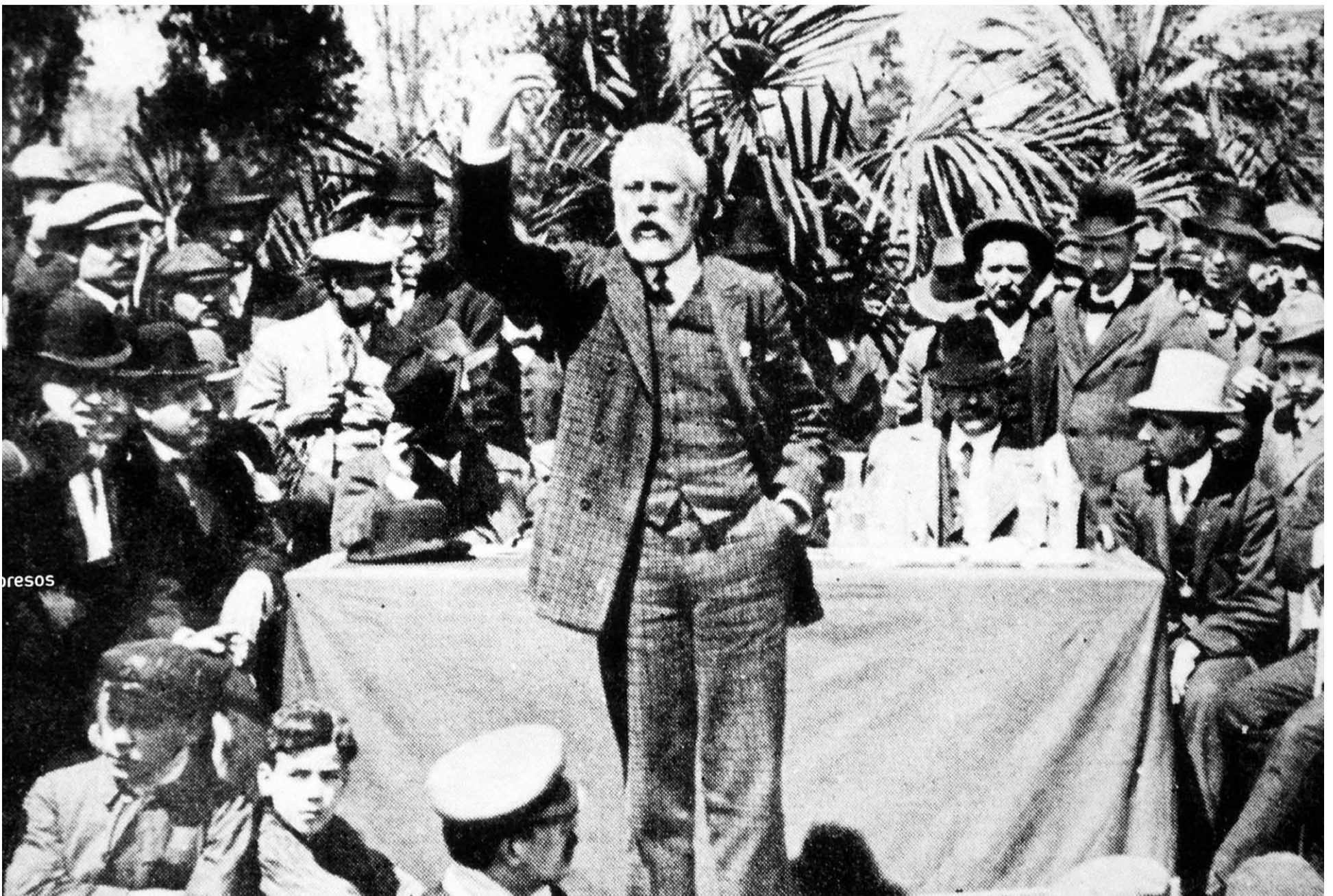


Las cartas no deben de exceder de 20 líneas, escritas a doble espacio. Es imprescindible la firma del autor, el número de D.N.I., teléfono y domicilio. Este periódico se reserva el derecho de extraer los textos.

Correo electrónico: prensa@castyleon.ugt.org

125
años aniversario

ACTUALIDAD **UGT**



125 AÑOS LA UNIÓN POR EL TRABAJO

El 12 de agosto de 1888, veintiséis personas firmaban en Barcelona el acta de constitución de la Unión General de Trabajadores.

Representaban a 44 sociedades de oficios (28 de ellas de Cataluña y 16 a las provincias castellanas) y a un total de 5.154 afiliados, de los que 1.391 correspondían a la Federación Tipográfica Española y habían llegado animados por un empeño común: constituir la primera Organización nacional de sociedades obreras para defender sus intereses de asalariados frente a la patronal y mejorar las condiciones de trabajo.

El resultado de aquella reunión fue la constitución de un sindicato cuyo objetivo debía ser ampliar el

número de organizaciones asociadas, y mejorar las condiciones de trabajo, "apelando a la huelga bien organizada y recabando de los poderes públicos cuantas leyes favorezcan los intereses del trabajo, tales como la jornada de ocho horas, fijación de un salario mínimo, igualdad de salario para obreros de uno y otro sexo, etc. como afirma el artículo 2 de los Estatutos fundacionales de UGT.

La recién nacida UGT se organiza a base de Sindicatos de Oficio a nivel local y por Federaciones a nivel nacional, queda aprobado un programa de fijación de salarios mínimos, y se acuerda la petición de la jornada de ocho horas. La cuota de afiliación queda fijada en cinco cén-

timos. Dos años después, en 1890 tiene lugar el II Congreso de UGT y por primera vez en España se celebra el 1º de Mayo (en Barcelona, Madrid y Bilbao).

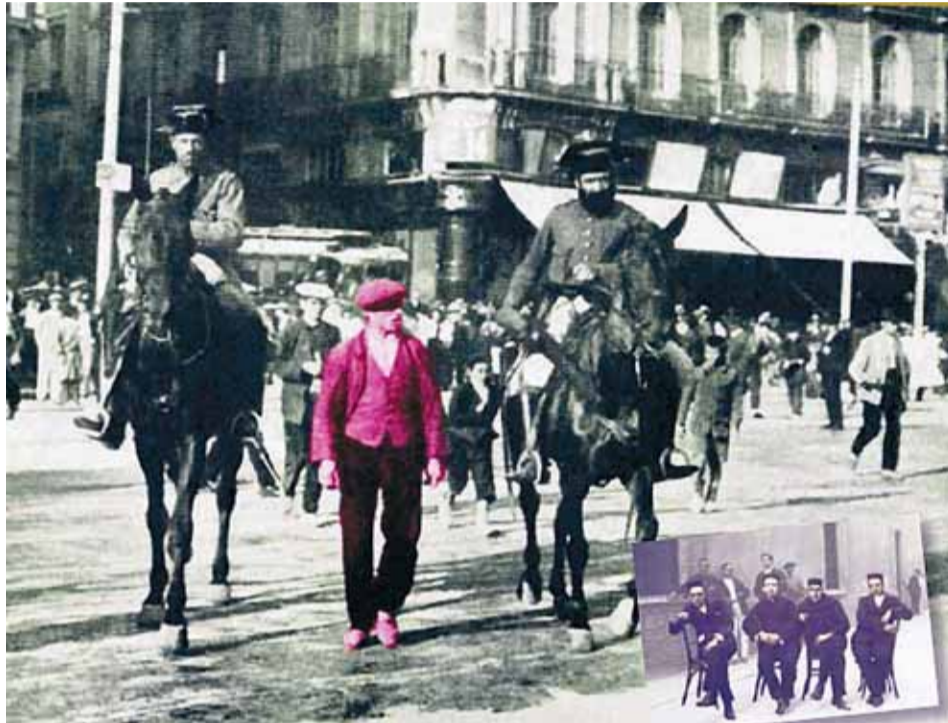
Conmemoramos el 125 aniversario de nuestra Organización y de su papel fundamental en las conquistas sociales alcanzadas en nuestro país durante más de un siglo. Una historia repleta de luchas y logros que ha convertido a la UGT en un referente no solo para el sindicalismo español sino también internacional. Las señas identitarias de la Unión General de Trabajadores han sido la defensa de la libertad, la solidaridad internacional, la democracia interna y la negociación.



1 1888 - 1909.- La clase obrera se organiza: se constituye UGT. La crisis económica y social azota a la población, especialmente a la clase trabajadora produciéndose 71 paros general y 92 parciales entre 1902 y 1905. Se alcanzan las primeras leyes sobre el Trabajo de Mujeres y Niños y la de Accidentes de Trabajo (1900), además de la Ley del Descanso Dominical (1904).

EL SINDICATO EN IMÁGENES

125 aniversario



2 1909 - 1921.- Años de protesta. Los paros y protestas son constantes y desembocan en la convocatoria de huelga de agosto de 1917 propiciada por la concienciación de la clase trabajadora. El resultado a corto plazo es un logro histórico: el Gobierno decreta la jornada laboral máxima de 8 horas.



3 1921 - 1931.- Bajo la Dictadura de Primo de Rivera. La huelga minera y las protestas universitarias son un ejemplo del sentir general contra el régimen. Aun estando en la semiclandestinidad, UGT consigue celebrar tres congresos y se adhiere al Pacto de San Sebastián para instaurar la II República.



4 1931 - 1936.- Triunfa la República. Con el nombramiento de Largo Caballero como ministro de Trabajo, UGT asume indirectamente responsabilidades de gobierno. Es el momento de transformar las reivindicaciones laborales en leyes que acaben con la indefensión obrera. Reformas que eliminará el gobierno de la CEDA. Las esperanzas con las que nació la República se truncaron con el golpe de Estado.



5 1936 - 1939.- En la Guerra. El papel de los sindicatos cambia radicalmente con la guerra, viéndose abocados a dirigir la defensa, la economía, el orden público, los abastecimientos, las comunicaciones, la enseñanza, la sanidad y la retaguardia en defensa de la República. Organizan colonias escolares que forman a los niños al tiempo que les dan refugio. La derrota supone un largo período de represión y exilio.



6 1939 - 1962.- Clandestinidad y Exilio (I). El régimen de Franco somete a la población y a las organizaciones obreras a una sangrienta represión, con ejecuciones, trabajos forzados y otros abusos. Las ejecutivas de UGT en este período son desarticuladas por la policía. Los ugetistas en el exilio se reorganizan en Francia con el objetivo de mantener viva la organización en el interior y denunciar el régimen franquista en el exterior.



7 1962 - 1976.- Clandestinidad y Exilio (II). Años de dura lucha contra la dictadura: paros de 1962, 1963 y 1964 en la minería asturiana; los de la siderurgia de Vizcaya en 1966, 1967 y 1969; el movimiento estudiantil de 1969; los paros de la construcción en Andalucía y Madrid en 1970, 1971 y 1972; la siderurgia en Cataluña y de nuevo en Vizcaya, la naval en El Ferrol, automoción en Vigo y Cataluña,...Todas ellas resueltas con detenciones, multas, destierros y declaraciones de estado de excepción.



9 1982 - 1988.- Primera fuerza sindical. En estos años se consiguen grandes logros como la Ley de Jornada de trabajo de 40 horas semanales y las vacaciones de 30 días. Para defender los intereses de los trabajadores, durante la reconversión industrial UGT combina las huelgas con las negociaciones.

10 1988 - 1994.- Años de desavenencias: Por el giro social. Se promueve la unidad de acción con Comisiones Obreras para hacer frente a una política económica que impulsa la desregulación y precarización del mercado laboral. Como consecuencia del éxito del 14-D se consiguen avances relevantes en la protección social, en el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos, en los salarios y en las condiciones de trabajo.



8 1976 - 1982.- Con la legalización, la lucha sindical continúa. Se constituyen 22 federaciones de industria, algunas actuaban ya en la clandestinidad, que junto a las uniones territoriales desarrollan una gran actividad sindical y la afiliación es masiva. UGT juega un papel primordial en la restauración de la democracia, abogando por un sindicalismo de negociación y participación institucional.



11 1994 - 2002.- Seguimos haciendo el Sindicato. La nueva dirección del Sindicato continúa con el modelo de concertación y unidad de acción. UGT se opone al cierre de astilleros y explotaciones mineras y a la privatización de empresas públicas. Además de participar en movilizaciones por una Europa más social, dirige la oposición de los funcionarios a los recortes salariales y rechaza la nueva Ley de Extranjería.



13 2008 - 2013.- Alternativas para salir de la crisis. En este lustro UGT se moviliza enérgicamente persiguiendo un cambio drástico del modelo productivo; un alto grado de igualdad, estabilidad, seguridad y protección en el trabajo; el impulso de la cohesión social, los servicios públicos y el Estado del Bienestar y el refuerzo del Diálogo Social, la Negociación Colectiva y la Participación Institucional.



12 2002 - 2008.- Nuevos retos sociales. Son años de repunte de la afiliación, consolidación de las elecciones generales y procesos de fusión de las federaciones de industria. A las políticas restrictivas del PP, UGT responde con movilizaciones por los derechos de los trabajadores, parados y pensionistas; contra la Guerra de Irak y el desastre del Prestige. Con el gobierno socialista se recupera el diálogo social y se logran en torno a veinte pactos con importantes avances sociales.

LA PROPUESTA DE LA CEOE SOLO AHONDA EN EL DETERIORO DEL MERCADO DE TRABAJO

UGT considera que la propuesta que la CEOE ha remitido al Gobierno para que los empresarios puedan imponer a los trabajadores la conversión de su contrato a tiempo completo en uno a tiempo parcial "cuando existan causas que lo justifiquen" y con la excusa de evitar despidos objetivos, es una apuesta clara de la patronal por la precariedad en el empleo.

La idea de la patronal es, además, un contrasentido ya que pretende recortar el tiempo de trabajo y al mismo tiempo ampliar del 15% al 30% el margen de horas complementarias que puedan realizar en proporción a la jornada pactada, con lo que podría llegar a darse el caso de reducirse la jornada laboral completa, aumentando de esta forma el poder empresarial y disminuyendo, nuevamente, los derechos de los trabajadores.

UGT recuerda que este tipo de contratos no deja de aumentar y que, en este momento prácticamente un tercio de la contratación en España es contratación a tiempo parcial. De hecho, según los últimos datos de contratación, correspondientes al mes de julio, más del 37% de la



Varios trabajadores, en una fábrica de automoción.

España es, junto a Grecia y Bulgaria, uno de los países de Europa donde la contratación a tiempo parcial con carácter involuntario es más elevada

contratación es a tiempo parcial.

Además, nuestro país es uno de los países de Europa, junto a Grecia y Bulgaria, donde el nivel de contratación a tiempo parcial con carácter involuntario es más elevado. Según las estimaciones de las estadísticas europeas, en España este tipo de contratación representa un 60% (la EPA eleva este porcentaje hasta el 62% en el segundo trimestre de 2013), mientras que la media europea está en torno al 28% y en Alemania, ronda el 18%.

Convertir contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial, afectará de forma inmediata al trabajador por la pérdida de poder adquisitivo inmediata que supone, pero además, reducirá la cuantía de su prestación por desempleo o la de su futura pensión.

Empeorar las condiciones de trabajo y, concretamente incidir en la fuerte

devaluación salarial, tal y como propone el FMI y la propia Comisión Europea, sólo conseguirá agravar una situación económica suficientemente complicada y empobrecer aún más a los ciudadanos.

Los datos generales sobre la evolución de la economía y del empleo demuestran que la reforma laboral impuesta por el Gobierno ha provocado un deterioro generalizado del mercado de trabajo en nuestro país. Sus únicos frutos han sido la temporalidad y la precariedad, ya que ni ha creado empleo ni ha logrado frenar su destrucción.

Esta reforma, las políticas de recortes y la ausencia de medias expansivas están provocando que todo el ajuste recaiga sobre los trabajadores, tanto en lo que se refiere a la disminución de empleo como a la pérdida de poder adquisitivo y prestaciones de servicios básicos.

EMPOBRECER A LOS CIUDADANOS ES CONDENAR EL PAÍS A LA MISERIA

UGT considera descabellada la propuesta del Fondo Monetario Internacional, compartida por el Comisario Europeo de Asuntos Económicos y Monetarios, Olli Rehn, de rebajar en un 10 por ciento los salarios de los españoles.

Reducir más los salarios de los ciudadanos únicamente agravaría una situación económica bastante complicada ya de por sí y empobrecería aún más a los ciudadanos condenando a España a la miseria.

Las políticas neoliberales que se están imponiendo por el señor Rehn y el conjunto del colegio de comisa-

rios desde el año 2010 están fracasando estrepitosamente; de hecho en España el Gobierno del Partido Popular liderado por Mariano Rajoy siguió al dictado de Europa una reforma laboral con la que lo único que se ha conseguido es que haya más de 600.000 ocupados menos que lo que había antes de su implantación.

Los salarios reales en España, una vez descontada la inflación, han caído en 6,3 puntos desde 2010 y esto no ha tenido ningún efecto en el empleo. Al contrario, ha introducido una caída del consumo y la inversión, llevando a las familias a una situa-

ción de sufrimiento e introduciendo además elementos de quiebra por no poder atender sus hipotecas.

El Sindicato recuerda que los empresarios están incumpliendo lo que pactaron en el II AENC, porque mientras sus beneficios han subido un 2,2 por ciento, las rentas de los trabajadores han disminuido un 5,4 por ciento en 2012, es decir, que mientras se induce una intensa devaluación salarial, haciendo cargar, una vez más, el peso del ajuste sobre los trabajadores, se preserva del mismo a los que más tienen. A esta reducción de salarios, que ya se ha producido en Es-

paña -y que afectará a la baja a la cuantía de las prestaciones por desempleo y las pensiones-, hay que sumar la destrucción de empleo y el aumento generalizado de impuestos, tasas y precios de productos y servicios básicos como alimentos, carburantes y energía e incluso sanidad o educación.

Las políticas económicas y laborales puestas en marcha desde el año 2010 y el programa de recortes y contrarreformas impuestas desde la llegada al poder del Partido Popular solamente están consiguiendo crear más paro, más pobreza y mayor desigualdad.

UGTCYL VALORA LA AMPLIACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS DEL P.I.E.

El pasado 8 de agosto fue publicada en el BOCYL la ampliación del crédito presupuestario del Programa de Integración y Empleo (PIE), ampliación que UGTCyL exigió a la Junta de Castilla y León, proponiendo el traspase de algún crédito dentro de la Estrategia Integrada de Empleo, para poder cubrir todas las solicitudes y evitar que se quedaran fuera por falta de presupuesto.

La ampliación aprobada ha sido de 1.051.200 euros, lo que supone que serán atendidos los beneficiarios, entre 450 y 500 personas que, aún cumpliendo los re-

quisitos para acceder a la prestación, quedaron fuera por falta de presupuesto. Así, se podrá atender a un total de 3.770 perceptores de la convocatoria de 2013.

Respecto a la futura negociación del PIE para 2014, desde UGT se pedirá que la línea de ayuda contemple los 10 millones de euros, ya que hay que tener en cuenta que la tasa de cobertura por desempleo de la Comunidad es 6 puntos inferior a la media nacional.

Con el P.I.E. se busca amparar a aquellos desempleados que han agotado la prestación y que carecen de recursos económicos.

IGUALDAD

TU PUNTO DE VISTA PUEDE CAMBIARLO TODO

SI LAS MUJERES NO PARTICIPAMOS EN LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, LA IGUALDAD NO SERÁ EFECTIVA

El principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales debe inspirar el proceso de la negociación colectiva y, por lo tanto, ha de tener su reflejo en los Convenios Colectivos que se deriven de ésta.

La igualdad, como tema de negociación, se introduce en los CC a partir de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, vinculándose jurídicamente en el preámbulo de la misma: "La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsable-

mente, las que acuerden su contenido".

La negociación colectiva, por su acercamiento a los problemas concretos de la realidad laboral y por su carácter flexible e inmediato, se revela como el instrumento idóneo para la eliminación de las discriminaciones y desigualdades de género en el empleo, favoreciendo, al mismo tiempo, la concreción de los principios y derechos en materia de igualdad existentes en nuestro ordenamiento jurídico.

Sin embargo, la realidad es otra, la importancia de la negociación colectiva para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las relaciones laborales, contrasta con la vigencia de convenios vacíos de contenido en materia de igualdad y la preva-

lencia de muchas discriminaciones y normas arcaicas procedentes de situaciones pasadas. El origen de esta situación está en múltiples factores, como la deficiente preparación de las personas responsables de negociar; la relegación de los te-

mas de igualdad en pro de temas considerados "mas importantes", como los de carácter retributivo; y, el más importante de todos, la escasa participación femenina en las mesas de negociación por razones de conciliación.



LAS MUJERES DEBEMOS PARTICIPAR MÁS COMO NEGOCIADORAS. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL, SINDICAL Y POLÍTICA DE LAS MUJERES

"El empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluyendo la participación en los procesos de toma de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad". (Epígrafe 13 de la Declaración de Pekín de 1995).

Transfiriendo este principio a los procesos de negociación colectiva, la participación de las mujeres en los mismos y la igualdad como elemento transversal de la acción sindical, donde se haga realidad el compromiso político, firme y decidido de incorporar el objetivo de la igualdad en todas las políticas y actividades desarrolladas; resultan imprescindibles para construir una igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres.

Los avances de los últimos años en materia de igualdad se han visibilizado, sobre todo, en el aumento del número de mujeres que acceden al mercado laboral, lo cual no se ha traducido, como era de esperar, en un aumento paralelo de su presencia en las estructuras políticas y sindicales de poder y toma de decisiones, lo que pone de manifiesto que al proceso de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aun le queda camino por recorrer.

Todo ello hace necesario tomar medidas efectivas para reforzar la presencia y participación de mujeres en la negociación colectiva. Su aportación enriquece y ayuda a vislumbrar las cuestiones en materia de igualdad en las que todavía es necesario avanzar y que se deben materializar en los convenios colectivos para hacer más real la igualdad. Para conseguir este objetivo sigue siendo importante la implantación de medidas de acción positiva que garanticen la presencia obligatoria de mujeres en la negociación, la revisión de los mecanismos de selección para la representación en la empresa y la elaboración de programas destinados a incrementar de forma efectiva la presencia de mujeres, como representantes de su sexo, en órganos de análisis y toma de decisiones.

CONSTRUYENDO UN FUTURO EN IGUALDAD CAMPAÑA DE UGT CASTILLA Y LEÓN

La igualdad es la base fundamental de toda sociedad libre y democrática, la única garantía de un sistema plenamente participativo, moderno y avanzado, en el que todos los ciudadanos y ciudadanas podamos beneficiarnos de un proyecto común de bienestar social y calidad de vida.

Por ello, lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida, eliminando cualquier tipo de discriminación e injusticia social, ha sido históricamente uno de los cometidos prioritarios de nuestra actividad sindical y un valor estratégico fundamental en la defen-

sa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

La Unión General de Trabajadores considera un deber inaplazable la defensa de la igualdad y la reivindicación de que mujeres y hombres han de tener las mismas oportunidades de participación. Somos conscientes de que el trabajo es un reflejo de la sociedad y, con demasiada frecuencia, la desigualdad laboral de las mujeres se traduce o se suma a desigualdades en otros ámbitos. Como organización sindical, defensora de los derechos sociales y laborales conquistados, tenemos una clara responsabilidad con los trabajadores y trabajadoras, que nos debe

conducir hacia la formulación de propuestas encaminadas a conseguir un empleo de calidad, transformando el trabajo en un espacio más humano, igualitario, solidario, justo y democrático, como condición indispensable para el progreso y la base ética sobre la que se formule toda nuestra acción.

En Castilla y León, la Unión General de Trabajadores aspira a ser el sindicato del conjunto de trabajadoras y trabajadores de esta región, a defender con los valores propios de nuestra organización, los derechos de todas y todos. Y somos conscientes de que para alcanzar la representatividad

necesaria que legitime nuestra acción sindical, tenemos que trabajar por y para las mujeres en un proyecto común, asumido y defendido al unísono, de manera efectiva, por toda la Organización, ejerciendo la igualdad, consolidando su participación plena en el ámbito social y laboral y asumiendo el firme compromiso de convertir la igualdad formal en una igualdad real y efectiva.

En Castilla y León, donde las características particulares de esta región han determinado mayores cotas de desigualdad entre mujeres y hombres en relación con el conjunto del país, la realidad social ha requerido de nues-

tra organización un mayor empeño si cabe, un compromiso firme y reforzado con la igualdad, potenciando nuestro papel en la lucha contra las discriminaciones tanto dentro del propio Sindicato como en su proyección externa. A través de este compromiso hemos podido abrir espacios novedosos, inéditos en otras Comunidades Autónomas, de participación social e institucional avanzando, aunque de forma lenta, hacia un modelo de intervención sindical que responda de un modo más eficaz a las necesidades de progreso real de trabajadores y trabajadoras de esta Comunidad, de la ciudadanía en general.

El mayor empeño en avanzar de forma decidida por parte de UGT Castilla y León se materializa en el esfuerzo empleado en dotarse de más y mejores herramien-

tas y recursos. Somos pioneros en la integración dentro del Sindicato de nuestros propios equipos de personas expertas en género e igualdad de oportunidades, sin parangón en ninguna otra Entidad, cuyo reconocimiento va más allá de nuestra propia Organización. Así, guiados por el compromiso y la responsabilidad a la que nos debemos en esta materia, nuestras estructuras y órganos de igualdad se han visto reforzados en una apuesta importante por garantizar la incorporación transversal de la perspectiva de género en toda la actividad sindical, avanzando en la posibilidad y oportunidad de ofrecer la diversidad de respuestas, en continua adaptación, que un Sindicato del siglo XXI ha de lanzar eficazmente a las nuevas demandas y realidades sociales.

FEDERACIONES

UNA PRIVATIZACIÓN SILENCIOSA

El mayor despropósito de la Consejería de Sanidad de Castilla y León

El pasado 13 de agosto se presentaba, en mesa de negociación, el proyecto de Unidades de Área de Gestión Clínica de Castilla y León.

La respuesta de UGT fue contundente al manifestar que no va a apoyar un documento presentado por la Administración en el que se deja a los trabajadores en una clara indefensión laboral con pérdida de derechos irrecuperables y además, con la más que probable privatización de la asistencia sanitaria de nuestra Comunidad.

La inclusión de los profesionales en las Unidades de Gestión Clínica no es voluntaria. Las Unidades/Áreas de Gestión Clínica van a ser feudos en manos del Director de la Unidad, quien va a ser nombrado por la Gerencia Regional de Salud. Después de escuchar al Consejero de Sanidad hablar sobre restricciones, lo que hemos podido comprobar es que éstas sólo son reales para los profesionales de la sanidad de Castilla y León, que cada día ven más sobrecargada su actividad con disminución de recursos humanos, no sustituyendo ninguna carencia de profesionales y aumentando la carga laboral en los que resisten.

Los trabajadores perderán derechos consolidados como son la movilidad, traslados, permisos, etc., y quedarán en manos del Director de las Unida-

des/Áreas. Queda claro que el número de trabajadores no puede aumentar pero sí disminuir, tal y como ha ocurrido en Zamora que pasó de 11 a 3 celadores. La contratación no se hará según criterios objetivos sino a capricho del Director de turno, que será también el que decida sobre los horarios, los turnos y las tareas de los profesionales, pudiendo modificarlos a su antojo.

El ejemplo lo hemos tenido en el BOE publicado el 25 de julio, concretamente en la disposición final de la Ley 10/2013 de 24 de julio por la que se incorporan al ordenamiento jurídico español las Directivas 2010/84/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de diciembre de 2010, sobre farmacovigilancia,

y 2011/62/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011. Sobre prevención de la entrada de medicamentos falsificados en la cadena de suministro legal y de forma torticera se incluye, en la modificación de la Ley 29/2006 de 26 de julio de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios, una modificación de los artículos 63 y 65 de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre del Estatuto Marco del Personal Estatutario, que supone una modificación de la situación en cuanto al régimen jurídico de los profesionales de estas



El número de trabajadores sanitarios no puede aumentar, pero sí disminuir.

Unidades. Para este sindicato es una situación gravísima y una actuación de difícil calificación.

Las Unidades de Gestión Clínica admiten la posibilidad de contratar servicios externos o, lo que es lo mismo, la PRIVATIZACIÓN DE SERVICIOS (lo que conlleva una reducción en la contratación de personal por las vías de "igualdad, mérito y capacidad").

Lo más denigrante del documento es que permita poner como cebo para los

profesionales unos "supuestos incentivos" que la experiencia nos demuestra no van a poder llegar a conseguir y, si lo hicieran, no los iban a poder percibir. Todos los trabajadores conocen que siguen sin cobrar los incentivos por reducción de listas de espera y productividad variable del año 2011, y que han anulado el cobro de los incentivos del 2012. Alguien nos está mintiendo de una forma poco ética

Las Áreas de Gestión Clínica permiten, sin em-

bargo, sin criterios objetivos desplazar a los profesionales entre distintas Unidades y/o Áreas de salud, con lo que el aumento de profesionales en el Sistema se da por anulado totalmente y, desde luego, la conciliación familiar y laboral de los trabajadores va a pasar a la historia.

Con estos sistemas de gestión se hurta la negociación de las condiciones laborales de todos los trabajadores. Hurto, por otra parte, al que nos tiene habituado el Sr. Consejero

cuando se limita a pasar por Mesa de Negociación los temas que a él le interesan sin recordar que el ámbito de la negociación salarial y laboral en general, es de máximo respeto.

El Borrador del Decreto deja muchas lagunas por resolver y, además, en ningún momento se nos ha explicado qué va a pasar con Atención Primaria y cuáles han sido los resultados de las dos Unidades de Gestión de Valladolid y Zamora que hoy están en funcionamiento.

RECORTES FORESTALES

Cuando Medio Ambiente dejó de tener autonomía para pasar a ser un apéndice de la Consejería de Fomento bajo la peregrina explicación del ahorro, desde FSP-UGTCyL se criticó tal atrocidad y se denunció las consecuencias negativas que esta medida tendría en un futuro no muy lejano.

Y eso es lo que ha ocurrido, ocultándolo tras un velo de oscurantismo burocrático y justificándolo por la crisis, se ha llevado a cabo, en los distintos ejercicios presupuestarios, una reducción tanto de medios humanos como materiales.

La máxima de repetir una mentira hasta convertirla en realidad no se cumple en este caso porque las cifras son las que son. En los dos últimos años se ha producido una reducción en el número de trabajadores de 215, es decir de las 4.390 personas que defienden los bosques en 2011 pasamos a los 4.175 de este verano.

Estas medidas van acompañadas de la reducción del número de retenes de incendios, lo que ocasiona desplazamientos de entre 1 y 2 horas en coches y que en incendios de grandes dimensiones el personal que

ha de dar el relevo tras 12 o 24 horas trabajando en un incendio tenga que desplazarse desde otra provincia o desde otra comunidad autónoma para seguir la lucha contra la extinción.

Sin olvidar que los contratos de seis y cuatro meses se reducen a cinco y tres, que se dan vacaciones en plena campaña de incendios dejando camiones de incendios inoperativos durante semanas completas, se dispone de helicópteros pagados por 12 horas de vuelo que carecen de operarios de retén a quien llevar, se reducen las retribuciones del

personal en un 24% en los últimos cuatro años y el número de retenes en un 20%.

A pesar de que todos estos recortes han repercutido negativamente en las tareas de limpieza de montes y zonas forestales, abandonando los campos a su suerte y convirtiéndolos en caldo de cultivo para potenciales incendios; lo peor es observar cómo la Administración decide aplicarlos a pesar de que con ello se incrementa la peligrosidad de la actividad y el riesgo de sufrir un accidente por parte de los trabajadores dedicados a la extinción de incendios.

PRIMEROS DESPIDOS POR LA SUPRESIÓN DE TRENES EN CASTILLA Y LEÓN

El Sector Ferroviario y de Servicios Turísticos de UGT de Castilla y León ha mostrado su rechazo ante los despidos producidos como consecuencia de la supresión de servicios ferroviarios en la Comunidad de Castilla y León. Situación indeseada que ya anticipó el Sindicato durante la campaña desarrollada en defensa del mantenimiento de las frecuencias ferroviarias en Castilla y León.

Los primeros despidos

se han producido en las contrataciones que se dedican a la limpieza de vehículos dentro de Renfe Operadora, concretamente en la UTE ACCIONA-UNI2, afectando a un trabajador en Medina del Campo, Palencia y Burgos; dos en Ponferrada y tres en León.

Esta situación, lejos de solucionarse para los servicios auxiliares seguirá complicándose, aún más, a medida que se continúe con la supresión de trenes en la Comunidad.

FEDERACIONES

UGT DENUNCIA EL AFÁN RECAUDATORIO DEL GOBIERNO HACIA LOS JUBILADOS CON PENSIONES EXTRANJERAS

La Unión de Jubilados y Pensionistas del Sindicato asegura que el cambio de criterio de Hacienda está afectando en torno a 10.000 pensionistas en Castilla y León

La Unión General de Trabajadores ha remitido un escrito a la Secretaría del Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior, del que el Sindicato forma parte, reclamando al Ministerio que aclare que hay detrás de estas informaciones y si existe un nuevo criterio que, al parecer se está aplicando con efectos retroactivos.

En la última campaña de la renta, a diferencia de las anteriores, Hacienda considera que los subsidios obtenidos en otros países deben ser incluidos en la declaración y, por tanto, pagar por ellos. Una modificación de criterio que tiene una gran incidencia en Castilla y León ya que esta medida está afectando en torno a 10.000 pensionistas.

Hasta este momento y debido a la compleja situación, con casi cien

convenios bilaterales con distintos países, la interpretación que se hacía desde las delegaciones de Hacienda afectadas, así como desde las asesorías laborales de las embajadas españolas, era que no había que declarar dichos ingresos ya que podían estar afectados de una doble imposición.

En este ejercicio, el Ministerio de Hacienda ha hecho un especial seguimiento para que afloren las pensiones que los emigrantes cobran del extranjero, lo que afecta a todos aquellos jubilados con pensiones superiores a 11.200 euros.

La situación actual es que la Agencia Tributaria ha enviado requerimientos para que acrediten las pensiones recibidas de otros países desde el año 2008 con la intención de que paguen por estos cinco años, tanto las cantida-

des no declaradas, como los recargos y multas correspondientes a dichos ejercicios fiscales.

Desde la Unión de Jubilados y Pensionistas de UGT se insiste en que el cambio de criterio se debe únicamente a un afán recaudatorio.

El Sindicato asegura, en este sentido, que los jubilados nunca tuvieron intención de defraudar a Hacienda ya que siempre se atuvieron a los criterios que desde la Administración se les indicó, en muchos casos incluso confirmando simplemente el borrador que hacienda les presentaba.

Lo cierto es que ni siquiera los tribunales de Justicia se ponen de acuerdo en este hecho por lo que UGT considera que Hacienda no debe cobrar ni atrasos, ni recargos, ni mucho menos multas por este hecho.



FOTO: LUIS LÓPEZ ARAICO

Los jóvenes que emigran tampoco encuentran el prometido paraíso laboral en el extranjero

EN LOS ÚLTIMOS 7 AÑOS SE HA QUINTUPLICADO EL NÚMERO DE JÓVENES QUE EMIGRAN

Naciones Unidas escogía el lema "Jóvenes migrantes, hagamos avanzar el desarrollo" para celebrar este año el Día Internacional de la Juventud. Según la ONU, los jóvenes representan hoy en día casi un tercio de los migrantes internacionales y, ante la intensidad

de los movimientos migratorios, recomienda mayor cooperación entre los Estados y que, dentro de las sociedades, se aumente el acceso a una educación de calidad, a la participación democrática y las competencias interculturales que ayudan a mejorar la convivencia.

Precisamente, aprovechando esta conmemoración, el pasado 12 de agosto, el Sindicato insistía en recordar que las políticas de austeridad, la falta de empleo y las malas condiciones laborales están obligando a marchar a un número cada vez más creciente de jóvenes. En los

últimos siete años, se ha quintuplicado el número de jóvenes españoles que emigran pero en el extranjero tampoco encuentran el prometido paraíso laboral, ya que la precariedad es un mal endémico en toda Europa.

UGT considera que para activar el empleo juvenil es necesario reactivar los servicios de empleo público y centrarse, entre otras cosas, en desarrollar políticas de I+D+i, mejorar el sistema educativo y vincularlo a las necesidades del sistema productivo e incentivar la contratación indefinida. "No podemos dejar escapar a las generaciones de jóvenes me-

jo preparadas, porque apostar por la juventud no es sólo una inversión de valor añadido para el futuro, sino también para el presente".

Los datos muestran que hay una tendencia superior a emigrar entre aquellas personas con estudios superiores (sobre todo entre aquellas que emigran al resto de Europa) y entre aquellas que tienen ocupaciones que requieren una mayor formación o que tienen una mayor carga de responsabilidad.

Los destinos más importantes de los jóvenes son la Unión Europea (50,4%) y América (30%).

Y también se empieza a tener en cuenta los países asiáticos, pero en menor medida.

Dentro de la Unión Europea, uno de los principales destinos en estos momentos es Alemania. Según la Oficina Federal de Estadística llegaron allí el año pasado cerca de 21.000 españoles, pero otros 11.000, algo más de la mitad, regresaron, ya que el idioma y la convalidación de títulos son los principales escollos con los que se topan los miles de jóvenes desempleados españoles que emigran en busca de una oportunidad a Alemania, supuesto paraíso laboral de Europa.

GARANTÍAS DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN: PRIORIDAD DE PERMANENCIA Y DESPIDO

Los Delegados de Prevención, al igual que el resto de representantes de los trabajadores, tienen conferida por el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la garantía regulada en el artículo 68.b) del ET de prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

La finalidad pretendida por el legislador con esta garantía es proteger a los representantes frente a determinadas decisiones empresariales de carácter extintivo, en cuya base se encuentran actos de represalia, revancha o simplemente, limpieza de la representación sindical, salvaguardando así el interés colectivo de los trabajadores que puede verse perjudicado con estas decisiones. Con ello se establece una garantía legal previa a cualquier conducta empresarial y pronunciamiento judicial respecto de las medidas adoptadas por el empresario.

Aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se limita a la remisión al artículo 68 del ET, y así lo ha reconocido la jurisprudencia, la equiparación entre los Delegados de Prevención y el resto de representantes de la empresa en cuanto a las garantías en el ejercicio de sus funciones es total, entre otras razones, por la vinculación que existe entre los diferentes preceptos estatutarios reguladores de éstas. Por tanto, la prioridad de permanencia

en el centro de trabajo o la empresa frente a los demás trabajadores surte efectos en los supuestos de suspensión de contratos y despidos colectivos por causas objetivas (artículos 47 y 51 del ET), extinción de contratos de trabajo por necesidades objetivas de amortización de puestos de trabajo [artículo 52.c) del ET] y movilidad geográfica (artículo 40.5 del ET), especialmente importantes en el caso de los Delegados de Prevención, puesto que el ejercicio

de las funciones asignadas requieren la proximidad del representante con los trabajadores a los que representa y las condiciones de trabajo en que éstos desarrollan sus actividades.

Tanto la doctrina como la jurisprudencia vienen manteniendo que la prioridad de permanencia no juega en los casos de finalización de contratos temporales, puesto que no se trata de un despido por causas tecnológicas, económicas o de producción, sino de la extinción de un contrato por lle-

gada a término. Sin embargo, la STSJ de Andalucía (Sevilla), de 15 de noviembre de 2002, considera el despido improcedente, con derecho del trabajador a la elección entre readmisión o indemnización, en un caso de Delegado de Prevención con contrato en prácticas.

La preferencia opera cuando la medida afecta a una parte de la plantilla, no cuando es al total de trabajadores del centro de trabajo o la empresa, en cuyo caso no se puede obligar al empresario a mantener al representante. A su vez, la

garantía se activa en supuestos de extinciones, suspensiones o traslados de carácter colectivo pues, si la medida afecta sólo al puesto de trabajo del representante, no puede operar la preferencia toda vez que supondría una vulneración del artículo 14 de la CE. Ahora bien, si la suspensión o amortización afecta en exclusiva al puesto de trabajo del representante, será necesario comprobar si estaba suficientemente individualizado o su actividad es indiferenciada o polivalente dentro de la organización del trabajo, porque en este caso la medida puede vulnerar la garantía.

Por otro lado, los Delegados de Prevención, al igual que el resto de representantes de los trabajadores, están protegidos frente a sanciones o despidos del empresario basadas en acciones del trabajador en el ejercicio de su representación [artículo 68.c) del ET]. Esta protección constituye una manifestación del principio de no injerencia del empresario en la actividad de los representantes en cuanto tales. La razón de ser, una vez más, reside en la protección del derecho de representación, y es que el ejercicio de las funciones representativas no puede servir, ni formal ni materialmente, para sancionar disciplinariamente a los representantes.

En cuanto al ámbito subjetivo, la garantía también alcanza a los candidatos a representantes e incluso a los suplentes de los titulares. Al respecto, merece la pena destacar que, en el caso de los Delegados de Prevención, la imposibilidad de elección en empresas que carecen de representación unitaria y el desconocimiento, en muchos casos, de los procedimientos correctos pueden dar lugar a que sean designados Delegados sin previamente ostentar la condición de representantes unitarios o sindicales, y sin observar los trámites oportunos o cumplir todos los requisitos exigidos por la Ley. En este caso, los representan-

tes elegidos quedarían fuera de la protección de las garantías del artículo 68 del ET, porque la Ley no los reconoce, y no pueden considerarse ni candidatos ni suplentes.

El ámbito temporal de la garantía de los representantes en materia de despidos y sanciones comprende el tiempo que dure el ejercicio de sus funciones representativas, y se extiende al año siguiente al de expiración de su mandato, salvo que aquélla se hubiera producido por revocación o por dimisión. De este modo, la dimisión voluntaria o la revocación impiden que la garantía se mantenga más allá del tiempo que dura la condición representativa. Esto significa que el año de protección adicional sólo se disfruta cuando las funciones representativas lleguen a su término natural, no cuando se cese en el desarrollo de las tareas de representación por causas diferentes. Un sector doctrinal critica la medida al considerarla incongruente, ya que la sanción o el despido basados en el propio ejercicio de la representación siempre están prohibidos, al estar incluidos dentro de la categoría de los discriminatorios.

Si los Delegados de Prevención ostentan la previa condición de representantes del personal, la referencia a la duración de la garantía hasta transcurrido un año de la expiración del mandato, debe entenderse hecha en relación a la representatividad que en cualquier momento tenga. Si al cese del mandato representativo como Delegado de Prevención continúa ejerciendo su representación general, el cómputo del año procederá cuando expire cualquier tipo de representación que ostente el trabajador.



PREVENCIÓN

UN CUMPLIMIENTO FICTICIO DE LA LEY

UGT Burgos denuncia que tres de cada cuatro pequeñas y medianas empresas de la provincia cumplen ficticiamente con los mínimos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

El Departamento de Salud Laboral del Sindicato UGT de Burgos ha constatado que desde el año 2008, comienzo de la crisis financiera e industrial, la aplicación práctica de la Prevención de Riesgos Laborales en el seno de las empresas de menos de diez trabajadores ha sufrido una clara involución, siendo ahora mismo su objetivo, no el de prevenir los accidentes laborales y mejorar las condiciones de trabajo, sino corregir las consecuencias de los siniestros laborales en el caso de que los mismos se produzcan.

Amparándose en la crisis, las empresas buscan aquellos servicios de prevención ajenos que sean más baratos, ya que obligatoriamente tienen que tener contratado un servicio de prevención, optando por la oferta más económica sin entrar a va-

lorar la calidad del servicio que contratan. Y junto a ellas, se encuentran las "grandes ofertas" de estos Servicios de Prevención Ajenos en una guerra de precios donde aparece la "letra pequeña" en sus conciertos preventivos, que excluyen casi todo, y que se ven reducidos a una evaluación y análisis de riesgos simple.

De esta forma, los estudios higiénicos (evaluaciones de ruido, agentes químicos, temperatura...) o de ergonomía y psicología se están viendo desplazados fuera de las evaluaciones, lo que provoca que éstas no se realicen y si la empresa los quiere llevar a cabo (y recordemos que la legislación obliga a que todos los riesgos estén evaluados y controlados) tiene que pagar un plus por encima de la cantidad inicial, lo que invariablemente lleva, partiendo de la base de que la

empresa está intentando ahorrar costes, a que no se evalúen dichos riesgos.

En la práctica esto se traduce en una total ausencia de cultura preventiva en el ámbito de dichas empresas, en un aplazamiento indefinido de las medidas preventivas programadas con anterioridad y en la cumplimentación documental meramente formal de determinados protocolos para aparentar que se cumple con las exigencias que determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Desde UGT Burgos se ha comprobado reiteradamente que en tres de cada cuatro pequeñas y medianas empresas no existe Planificación real de la prevención, tal y como establece la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con una serie de actividades preventivas planificadas, con plazos fi-

jados para llevarlas a cabo, designación de responsables, recursos humanos y materiales.

Lo mismo se puede decir en cuanto a las Evaluaciones de Riesgos en lo que se refiere a su actualización; los Servicios de Prevención Ajenos están pidiendo un precio adicional por la realización de evaluaciones específicas, lo que provoca que estas no se realicen.

Al sindicato acuden trabajadores que denuncian que sus empresas dilatan groseramente en el tiempo la realización de los reconocimientos médicos para ahorrarse el coste anual de los mismos.

La formación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales también ha sufrido un retroceso significativo, puesto que es ofertada a los trabajadores fuera de su horario laboral a pesar de que la propia Ley de

Prevención deja bien claro que ninguna medida puede suponer un coste para el trabajador.

Otro dato alarmante, que se denuncia desde UGT-Burgos, es que al menos el 60% de las micro-pymes de la provincia no tienen conocimiento real de las actividades de prevención que tienen contratadas descubriendo, en ocasiones demasiado tarde, que las grandes ofertas de los Servicios de Prevención llevan aparejados grandes recortes en el contenido de las prestaciones preventivas.

Esto nos lleva a un punto muy peligroso, y es que, justo cuando se está peleando para que las evaluaciones y la prevención sean reales, concretas y útiles estamos viendo cómo desaparece la cultura preventiva dentro de la pequeña y mediana empresa, base del tejido industrial burgalés.

Al sindicato acuden trabajadores que denuncian que sus empresas dilatan la realización de los exámenes médicos para ahorrarse su coste anual



Vista aérea de un polígono industrial de Burgos.

FOTO: EDUARDO MARGARETO.



Castilla
y León



UGT Castilla y León
en las

redes sociales

mano a
mano
por tus derechos

www.twitter.com/UGTCyL



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



www.youtube.com/UGTCyL



www.ugtcyl.es/portal/rss



www.ugtcyl.es