Número 21. 21 de julio de 2017

mano a mano

Boletín de Noticias de Castilla y León

Día Internacional del Orgullo LGTB

En el Día Internacional del Orgullo LGTB, que se celebra hoy, 28 de junio, UGT reclama políticas que favorezcan la igualdad de trato en los centros de trabajo y la lucha contra la discriminación, en general, y aquella que tiene su origen en la orientación sexual o identidad de género, en particular.

El sindicato, que ha publicado una guía sobre la diversidad sexual y afectiva en el entorno laboral para combatir las desigualdades y discriminaciones en el trabajo, reclama una ley integral para la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación para todas las personas, con independencia de sus circunstancias personales y/o sociales, que garantice la igualdad en los ámbitos tanto público como privado.

UGT reclama políticas que favorezcan la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación en el trabajo

En el Día Internacional del Orgullo LGTB, que se celebra hoy miércoles, 28 de junio, la Unión General de Trabajadores reivindica políticas que favorezcan la igualdad de trato en los centros de trabajo y la lucha contra la discriminación, concretamente aquella que tiene su origen en la orientación sexual o identidad de género de las trabajadoras y trabajadores.

El sindicato se une al World Pride 2017, que en esta edición sitúa a Madrid en el epicentro de reivindicación de la diversidad sexual. Las personas LGTBI se siguen enfrentando a prejuicios y discriminaciones sobre su orientación sexual o identidad de género, estigmatizando, restringiendo la libertad de expresión, reunión y asociación y vulnerando el derecho al respeto de la privacidad y de la familia, incluso el derecho a la educación, al trabajo y a la salud; agravándose estas situaciones en el caso de las mujeres lesbianas, bisexuales y transexuales.

Guía sindical sobre la diversidad sexual y afectiva en el entorno laboral

Para UGT, aún no se ha logrado normalizar la diversidad afectiva, sexual y familiar en la sociedad, existiendo una intimidación que coarta la libertad de muchas personas. Por ello, el sindicato ha elaborado la guía sindical sobre la diversidad sexual y afectiva en el entorno laboral, una publicación que refleja nuestro compromiso en la lucha contra las desigualdades que sufren las personas de este colectivo. Esta guía de diversidad afectivo, sexual y familiar, desarrolla una estrategia para combatir las desigualdades y las discriminaciones que se producen en el ámbito laboral, por motivos de orientación sexual e identidad de género, y contribuye a conseguir un cambio en aquellas conductas y actitudes que son contrarias a la igualdad de trato.

Para ello, se incluyen unas orientaciones en el tratamiento igualitario y no discriminatorio de las trabajadoras y los trabajadores por motivo de su orientación sexual e identidad de género, tanto a la hora de negociar un convenio colectivo, a través de la formulación de cláusulas en la negociación colectiva de igualdad y no discriminación por opción sexual, como en el día a día de nuestros representantes sindicales en los centros de trato.

Desde UGT velamos porque la igualdad y no discriminación sean una constante en su carrera laboral, en los procesos de selección, contratación, condiciones de trabajo, clasificación profesional, formación, promoción profesional y remuneración salarial.

Además, se incluye un protocolo de prevención y protección frente al acoso por orientación sexual o identidad de género, que se activará en caso de detección en el trabajo de posibles conductas discriminatorias, así como lgtbifobia.

Diálogo Social

Desde UGT, queremos sentar las bases para construir una sociedad igualitaria e inclusiva, que tenga su reflejo en el ámbito laboral, dando cabida a todo tipo de familias.

Todas las personas tienen el derecho a elegir libremente su pertenencia a una familia y qué tipo de familia desean formar, sin que deba existir ningún tipo de discriminación con independencia de su configuración, del género de sus progenitores, condición y procedencia.

Para ello, el diálogo social se debe convertir en el motor indispensable de políticas progresistas y de igualdad, en contraposición con las políticas conservadoras del Gobierno del PP, que han eliminado los logros sociales conseguidos en los últimos tiempos y han supuesto un retroceso social en la igualdad. Se está pronunciando aún más la brecha social, el empobrecimiento, e incluso la exclusión de parte la población y el incremento de la discriminación en el empleo.

Desde el sindicato priorizamos la defensa del derecho a la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación y, por ello, consideramos pertinente la aprobación de una ley integral para la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación, para todas las personas con independencia de sus circunstancias personales y/o sociales y que garantice la igualdad en los ámbitos tanto público como privado.

Hasta cuándo va a mantenerse la precariedad en la clase trabajadora

Porque ante la precariedad laboral, la temporalidad, el alto índice de siniestralidad, el difícil acceso a un puesto de trabajo, la discriminación por edad y ante la falta de expectativas de futuro de los jóvenes trabajadores, afiliarte al sindicato es la mejor forma de luchar, de seguir defendiendo los derechos sociales que tanto nos ha costado conquistar.

Afíliate al sindicato!!

Porque nos los pueden arrebatar. Afiliándote a UGT garantizas la continuidad de nuestra lucha.Porque somos el conjunto de los trabajadores y las trabajadoras. Por todo ello , Afíliate a UGT!

Qué ventajas supone afiliarse a UGT?

Estar afiliado a UGT implica tener a tu servicio una estructura sólida y organizada que te permitirá disponer de asesorías laborales y gabinetes jurídicos especializados, es decir, abogados especialistas en derecho laboral, a quienes podrás plantear tus dudas acerca del contrato, salario, vacaciones, nómina, jornada, convenio colectivo, liquidaciones, finiquitos, jubilaciones, pensiones, Seguridad Social, despidos, etc…

Pero además te ayudamos si se ha producido un Expediente de Regulación de Empleo en tu empresa, si necesitas conocer la protección por desempleo… así como otros temas relacionados con tu puesto de trabajo, como la salud y seguridad laboral, la formación continua con cursos totalmente gratuitos y adaptados a tu puesto de trabajo…

Las ventajas de estar afiliado/a a un sindicato organizado y estructurado, como UGT, son numerosas:

- Información y asesoramiento permanente.
- Gabinetes Jurídicos Especializados (abogados/as laboralistas, etc.)
- Contratación, salarios, vacaciones, nóminas, jornadas, convenios colectivos, liquidaciones, finiquitos, jubilaciones, pensiones, Seguridad Social, despidos, etc.
- Expedientes de regulación
- Protección por desempleo
- Prevención de riesgos laborales
- Formación contínua adaptada a los puestos de trabajo
- Formación sindical específica a los delegados/as de personal, miembros de comités y delegados/as de Salud Laboral

Forma parte de nuestro sindicato, afíliate a UGT

Informe anual del Consejo Económico y Social

El informe anual del Consejo Económico y Social destaca que la economía regional mantiene el crecimiento y vuelve a nivel previos a la crisis

La economía en España vuelve a valores anteriores a la crisis –más en Castilla y León, que crece una décima por encima de la media nacional–, pero hay que establecer medidas urgentes para que ese crecimiento no se traduzca en más desigualdades. Ésas son, a grandes rasgos, las dos principales conclusiones del último informe anual del Consejo Económico y Social (CES) presentado el 3 de julio en Valladolid.

Acompañado de los secretarios regionales de UGT (Faustino Temprano) y CCOO, y del presidente de Cecale, Santiago Aparicio, el responsable autonómico del CES reclamó nuevas políticas para crear empleo estable y de calidad mediante un plan de choque con medidas específicas para los colectivos con mayores dificultades como los jóvenes y los parados de larga duración.

En el informe anual del CES, además de los asuntos destacados por Santiago Aparicio, se pide llegar al 3% de inversión en investigación, un plan de rescate a la agricultura ante los malos resultados que se esperan este año por la sequía y hacer frente al reto demográfico.

Recomendaciones a la Junta

Agricultura. Desarrollo normativo de la ley agraria y reconocimiento de las OPAS como entidades colaboradoras para la elaboración de la norma. Apertura al exterior del sector primario. Apuesta por las marcas de calidad. Mejora de la formación. Plan de rescate contra los efectos de la sequía.

Industria. Pacto de estado por la industria, crecimiento en tamaño del tejido y de las industrias. Alcanzar el 20% del

PIB de acuerdo con los objetivos 2020. Medidas para evitar la deslocalización de empresas, como reclamar ayudas dadas a las que se deslocalicen.

Energía. Proyectos de interconexión junto a otras administraciones. Pacto de mayor alcance para la dinamización económica de los municipios mineros. Duplicar la contribución del carbón autóctono.
Construcción. Impulso a la obra pública, a la rehabilitación y a la regeneración urbana. Reactivar la construcción por su capacidad de empuje sobre la economía.

Servicios. Control más exhaustivo de las empresas multiservicios nacidas 'al amparo' de la crisis. Servicios financieros que apoyen a los proyectos locales y a la Lanzadera Financiera. Apoyo a la economía del conocimiento.

Sector público. Estructura fiscal adecuada y suficiente. Impulso al control del gasto improductivo. Mejora del modelo de financiación autonómica. Equidad y progresividad.
Declaraciones de Faustino Temprano sobre el Carbón autóctono
Barrios aseguró que "hay cinco direcciones de la Comisión Europea trabajando en el informe remitido al CES europeo y que podría suponer una nueva oportunidad para el carbón autóctono". En relación a estas declaraciones añadimos el audio y video de las manifestaciones de nuestro Secretario Faustino Temprano, que se muestra muy pesimista en este sentido.

UGTCyL trabaja por una sociedad sin discriminación

Ante la ola de calor que estamos sufriendo desde UGT alertamos de los riesgos que supone el desempeño del trabajo en estas condiciones

Con la llegada del verano y el aumento de temperatura, muchos los trabajadores están en riesgo de padecer el llamado estrés térmico por calor.

Qué es el estrés térmico por calor

El Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) lo define como "la carga de calor que los trabajadores reciben y acumulan en su cuerpo y que resulta de la interacción entre las condiciones ambientales del lugar donde trabajan, la actividad física que realizan y la ropa que llevan".

Las altas temperaturas son un peligro porque nuestro cuerpo necesita mantener invariable una qutemperatura interior en torno a los 37ºC.
Cuando nuestra temperatura central supera los 38º, ya se pueden producir daños y a partir de los 40,6º la muerte.

La exposición al calor puede causar diversos efectos: erupciones cutáneas, edema en las extremidades, quemaduras, calambres musculares, deshidratación, agotamiento, etc.

Pero el efecto más grave es el golpe de calor. Se da cuando la temperatura corporal supera los 40,6º, siendo mortal entre el 15 % y 25 % de los casos.

Trabajadores más expuestos

Quienes realizan trabajos al aire libre: jardinería, limpieza viaria, obras públicas, construcción, agricultura,…, pueden sufrir un accidente laboral por altas temperaturas. Sin embargo, también puede producirse en trabajos de interior con fuentes de calor:hornos, cocinas o lavanderías, etc.

Por esto "es necesario tomar precauciones" para evitar accidentes laborales en estos entornos.

Las plantillas deben estar formadas e informadas sobre los riesgos existentes en sus puestos de trabajo y de las medidas de prevención.

Medidas preventivas para evitar estas situaciones

En caso de trabajos a la intemperie: gorras y cremas de protección son fundamentales y han de facilitarlas el empresario.
Hidratarse continuamente y realizar descansos a la sombra. Cuando la temperatura corporal aumenta, nuestro organismo trata de reducir los niveles térmicos mediante reacciones como la sudoración. Como la cantidad de agua que pierde el cuerpo humano es importante, mantenernos hidratados es clave para controlar la temperatura.
Reducir la exposición al sol en horas en las que hace más calor. Es recomendable adaptar horarios para realizar la mayor carga de trabajo durante las horas en las que las temperaturas no son tan elevadas.

Qué hacer ante un golpe de calor

Colocar al trabajador en una zona a la sombra y en un ambiente frío.

Desvestirlo. Se recomiendan duchas con agua fría (15-18ºC). El agua no debe ser inferior a esa temperatura.

Si el trabajador está consciente: suministrarle agua fría para beber.

Si está inconsciente: colocarlo en posición de seguridad, recostado sobre un lateral de su cuerpo, con la cabeza ligeramente ladeada, el brazo inferior atrás, extendido, el superior flexionado hacia adelante y arriba y las piernas flexionadas, más la superior que la inferior. Otra posibilidad es cubrir el cuerpo con toallas húmedas, cambiándolas con frecuencia y, preferiblemente, en combinación con un ventilador.

Contactar con un médico y llevar al paciente al hospital lo más pronto posible. A menudo, pueden precisar oxígeno, la administración de suero por vía intravenosa y, algunas veces, medicación.

La prevención no es un coste sino un valor añadido

Además, desde UGT instamos a las empresas al cumplimiento de las jornadas especiales establecidas en los convenios, recordándoles que "la prevención de riesgos no es un coste, sino todo lo contrario, un valor añadido que incrementa la productividad".

Exigimos también a las empresas a que establezcan protocolos para evitar este tipo de riesgos.

UGT exige a las administraciones e Inspección de Trabajo que extremen la vigilancia en el cumplimiento de las leyes y los convenios en relación con la prevención de estos riesgos laborales.

UGTCyL aboga por restituir el 5% en el Transporte Sanitario

Conflicto Colectivo del 5% en el Transporte Sanitario al SERLA.

Tras el silencio mantenido por parte de la Empresa después de la Huelga que los trabajadores del Transporte Sanitario de Castilla y León llevaron a cabo el pasado 23 de junio, UGTCyL, que aboga por la restitución del 5% en el transporte sanitario, ha decidido elevar el conflicto colectivo del 5% al Servicio de Relaciones Laborales de Castilla y León.

Entendemos que la negociación no está estancada sino rota y, por ello, hemos dado este paso como el único posible.

En 2010 se inicia la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores del transporte sanitario en Castilla y León

La pérdida de poder adquisitivo se inicia en 2010, incumpliendo la empresa con lo establecido en materia salarial.

Por la negociación y el mantenimiento de los puestos de trabajo, la subida del IPC+9% estipulada para 2010 se redujo al IPC+4,5%.

Se prorrogó un año más el convenio colectivo para aplicar el IPC+4,5%.

Tampoco llegó en 2011 la subida pactada el año anterior, fue únicamente del IPC, dejando para 2012 el 4,5% pendiente para este año.

En 2012 tampoco se cumplió lo pactado, aplicándose una congelación salarial.

Rebaja salarial del 5% desde 2013

En 2013 se produjo una rebaja por parte del Sacyl de un 5% en los concursos de la Comunidad.

La patronal, escudándose en el mantenimiento de los puestos de trabajo, trasladó a la representación de los trabajadores una rebaja salarial del 5%.

Un incumplimiento tras otro

En 2014 y tras un SERLA, se decidió mantener únicamente por ese año la rebaja del 5% a toda la plantilla del Sector.

Se aprobó iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo que recuperaría el poder adquisitivo perdido en esos años.

Sin embargo, la patronal no se ha sentado a negociar dicho Convenio Colectivo hasta febrero de 2016.

Durante todas las reuniones de 2016, la negociación se basó siempre en aspectos no económicos, vinculándose los acuerdos llegados a que hubiera un acuerdo económico.

Oferta insuficiente

En enero de 2017 ha sido la última reunión oficial del Convenio Colectivo.

Tras más de dos años esperando a la oferta de la Patronal para recuperar el poder adquisitivo perdido, la que presentó no llegaba de ningún modo a las expectativas de los trabajadores.

La oferta realizada fue para 6 años (2015 a 2020) y contemplaba mantener vigente la reducción del 5% en 2015 y 2016, aplicar una subida del 0.7% para 2017 y dejar en blanco los años 2018 a 2020.

Comienzan las movilizaciones

Ante este insulto económico la representación de los trabajadores abandonó la mesa de negociación iniciando manifestaciones/concentraciones en Castilla y León.

La primera manifestación, 4 de marzo, llevó a más de 600 trabajadores del sector hasta la Consejería de Sanidad.

El 5 y 12 de mayo realizamos paros de 2 horas y concentraciones en cada capital de provincia.
Por último, el paro de 24 horas en toda Castilla y León con una gran repercusión en la sociedad castellano y leonesa.
La jornada terminó con más de 200 trabajadores concentrados frente a las Cortes Regionales como protesta por continuar percibiendo los salarios más bajos de toda España.

Negociación rota

Tras estas acciones y el silencio de la empresa, desde UGT, hemos decidido llevar el Conflicto Colectivo al SERLA.
Desde UGT, entendemos que la negociación no está estancada, sino rota y por ello, el paso que seguimos es éste.

Los salarios deben subir para ganar poder de compra

El Índice de Precios al Consumo continúa descendiendo hasta situarse Castilla y León en junio en el 1,7%.

Por cuarto año consecutivo la actividad económica crece, mejorando también las previsiones del gobierno sobre la tasa de crecimiento 2,7% al 3%. También hay que tener presente que las empresas ya han recuperado el nivel de beneficios que tenían antes de la pasada gran crisis, teniendo buenas expectativas de expansión. Los salarios también deben recuperarse.

UGT exige hechos y dejar de confundir a la ciudadanía

Siguiendo esta lógica, desde UGTCyL consideramos que la mejora de la economía debe trasladarse a todos para poder reforzar el crecimiento y la creación de empleo. Solo así las familias pueden salir de la pobreza y la exclusión social.

Exigimos pasar de las palabras a los hechos y dejar de confundir a la ciudadanía. Si el Presidente del Banco Central Europeo, la Ministra de Empleo y el presidente de CEOE opinan que hay que subir los salarios, que actúen en consecuencia.

Salarios más altos para incrementar el poder de compra

Para ello, los salarios tienen que crecer por encima de los precios para poder incrementar el poder de compra de los trabajadores. No se trata de que los sueldos crezcan nominalmente, ni de que crezcan solo los más bajos, que deben hacerlo. Es necesario que los salarios crezcan de manera generalizada donde las empresas van bien (que es ya la inmensa mayoría).

Y que el salario de los funcionarios crezca también para recuperar parte del poder de compra perdido con la crisis.

Banda salarial del 1,8% al 3%

Los sindicatos defendemos para la negociación colectiva una banda de aumento para este año flexible del 1,8% al 3%, para que en las empresas y sectores lo adapten a sus particularidades productivas y económicas.

Y siempre con una cláusula de revisión para que, en todo caso, nadie pierda poder de compra.

Pensiones y prestaciones sociales también deben incrementarse

Además, las pensiones y las prestaciones sociales también deben aumentar por encima de los precios. Todo con el fin de que la economía crezca de forma más sólida, sostenible y justa.

Empresas Multiservicios "PRECARIO NO, GRACIAS"

Precario no, gracias

UGT siempre ha defendido el trabajo de calidad, con derechos y con salarios dignos. De ahí nuestra preocupación ante el aumento de las Empresas Multiservicios (EMS) y la degradación de las condiciones laborales de sus trabajadores.

No vamos a tolerar que aumenten sus márgenes de beneficio a costa del aumento de la categoría de trabajadores pobres. Tiran a la baja sus derechos, aumentan las

jornadas, las distribuyen de forma irregular……..

Qué son las Empresas Multiservicios

Las EMS parecen empresas de trabajo temporal pero su actividad suele ser permanente. Prestan servicios a otros arrasando con derechos, salarios y rayando la ilegalidad

Desarrollan actividades para otras empresas sin especialización, amplían los márgenes de la subcontratación y externalización.

Solo se fijan en aumentar márgenes multiplicando estrategias empresariales comunes basadas en bajar salarios, aumentar jornada de trabajo……

Crecen como la espuma y aumentan la desprotección

Su actividad se extiende en cualquier sector, se diversifican y gracias a la globalización se extienden a nivel internacional. Abaratan los servicios exclusivamente reduciendo los costes laborales, lo que impide la estabilidad social de los trabajadores.

Se les priva de formación para mejorar su cualificación o posibilidades de promoción y se les impide el apoyo sindical. Los trabajadores de las EMS perciben una retribuciones son extremadamente bajas, quedando expuestos a la desigualdad y la exclusión.

Consecuencias negativas en la salud de los trabajadores de las Empresas Multiservicios

Padecen mayor exposición a los riesgos en la salud debido al elevado estrés al que están sometidos: jornadas prolongadas, dispersión de centros de trabajo,….

Esto hace crecer el efecto desánimo y acaban asumiendo una culpa que no les corresponde.

Reforma laboral y Empresas Multiservicios

Es un hecho que ha contribuido a la propagación abusiva de las EMS como instrumento para aniquilar la negociación colectiva.

Dan prioridad al convenio de empresa frente al sectorial y dilatan su vigencia, rebajando los derechos de los trabajadores.

Son un ejemplo claro de explotación laboral: pagan menos por más horas, precarizan las condiciones laborales de sus trabajadores y se enriquecen a costa de ellos.

Qué va a hacer UGT frente a las Empresas Multiservicios

UGT ha iniciado la campaña "Precario no, gracias" para concienciar sobre lo que realmente suponen este tipo de empresas. No solo perjudican a los trabajadores, también son un peligro para las propias empresas del sector.

Entre otras medidas:

Vamos a impugnar los convenios de EMS que vulneren la ley y exigir la derogación de las reformas laborales.

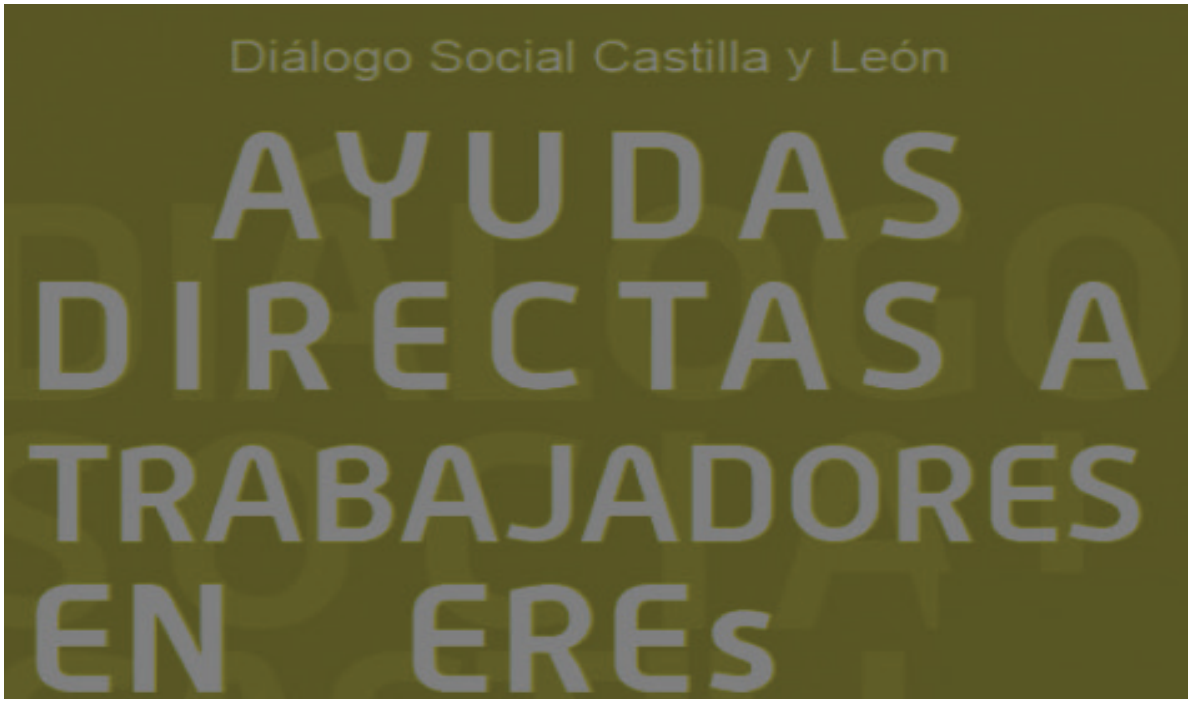
Involucrar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que comprueben las condiciones laborales de estos trabajadores.

Impulsar reformas legislativas que garanticen los derechos de los trabajadores.

Además, alertaremos a las asociaciones empresariales sobre los riesgos que las EMS suponen para la actividad interna de la empresa.

UGT denunciará públicamente a aquellos centros de trabajo que abusen de los trabajadores.

UGT otorgará un sello de calidad o de denuncia de la explotación laboral



DIÁLOGO SOCIAL CASTILLA Y LEÓN

AYUDAS DIRECTAS A TRABAJADORES PIE 2017

PROGRAMA PERSONAL DE INTEGRACIÓN Y EMPLEO