



## Siniestralidad laboral. Un nuevo accidente mortal en Castilla y León



UGTCyL ha mostrado su consternación ante el accidente laboral que se ha cobrado la vida de un operario de 41 años. Fue golpeado en el torso por una máquina mientras trabajaba en las obras del trazado de Alta Velocidad en la localidad zamorana de Lobeznos. La siniestralidad en el sector de la construcción está aumentando.

### Repunte de la siniestralidad en el sector de la construcción

La siniestralidad en el primer cuatrimestre del año 2018 ha crecido un 11,2 % en el sector de la construcción. Éste es uno de los que presenta mayor índice de incidencia, un 2,7% con respecto al mismo periodo del año en 2017. En el primer cuatrimestre del año se han registrado en Castilla y León 15 accidentes mortales. A éstos hay que sumar los últimos 3 mortales en la provincia de Soria y Zamora.

### La precariedad aumenta la siniestralidad

Estos datos confirman que la "reactivación laboral" esta haciendo aflorar la precariedad en el trabajo propiciada por la reforma laboral. Hay una serie de factores que están provocando graves consecuencias en la salud y seguridad de la clase trabajadora:

- \* El aumento de la temporalidad. En el sector de la construcción presentó una tasa de temporalidad del 42%.
- \* La contratación a tiempo parcial. En el año 2017 el 88% de los contratos fueron temporales en Castilla y León.
- \* Las condiciones de trabajo. Incremento de intensidad y ritmos de trabajo, aumento de las exigencias emocionales, renuncia a ejercer derechos por miedo a perder el empleo. Esta temporalidad en los contratos genera una enorme rotación en los puestos de trabajo. La consecuencia son trabajadores sin formación, inexpertos y con muy poca capacidad de reivindicación de sus derechos laborales y preventivos. Para no repetir errores, hay que aprender del pasado y ser proactivos en la prevención.

UGT Castilla y León ha lamentado este accidente mortal, instando a que se adopten medidas eficaces contra los accidentes laborales. Con el fin de erradicar la siniestralidad laboral, esas medidas deben centrarse en recuperar las in-

versiones en prevención de riesgos laborales y mejorar las condiciones de trabajo y empleo en la Comunidad

## Día Internacional Orgullo LGTBI. Sin igualdad social no existe igualdad laboral



Un año más, el pasado 28 de junio Día Internacional del Orgullo LGTBI, UGTCyL manifestó su compromiso activo a favor de los derechos de las personas LGTBI. A pesar de los avances aún queda mucho para conseguir erradicar las discriminaciones y desigualdades, tanto sociales como laborales. La desaparición de políticas públicas, utilizando la crisis como excusa, ha provocado un retroceso en la igualdad de trato. Retroceso que se ha producido tanto en el mercado de trabajo como en la sociedad.

### Aumento de los delitos de odio

Según datos del Ministerio del Interior, los delitos de odio por orientación/ identidad sexual han aumentado un 36.1% en 2016. Esta LGTBIfobia también existe en el ámbito laboral: burlas, acoso laboral, peores condiciones laborales o impedimentos para promocionar profesionalmente. De hecho, la 107ª Conferencia Internacional del Trabajo ha considerado como grupos vulnerables de sufrir violencia y acoso laboral a las personas trabajadoras LGTBI

### Guía sindical de UGT

Para nuestro sindicato sin igualdad laboral no puede existir igualdad social. Y consideramos prioritario que nuestros delegados y delegadas estén bien informados para combatir y erradicar las desigualdades. En este sentido disponemos de la [Guía Sindical sobre Diversidad Sexual y Afectiva en el Entorno Laboral](#).

### Negociación colectiva para la inclusión

Dentro de la igualdad en el empleo, se trata de potenciar la negociación colectiva como instrumento para la inclusión. Combatir la LGTBIfobia y erradicar el acoso y la discriminación por orientación sexual e identidad de género de los centros de trabajo. Es necesario desarrollar una actuación integral, para que el sindicato identifique las cláusulas que garanticen la equiparación de derechos. Aquí habría que prestar especial atención al lenguaje inclusivo y no discrimi-



minatorio.

### Ley Integral para la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación

Esta ley sería fundamental para visibilizar la situación de las personas LGTBI (lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros e intersexuales). Y esta visibilización es imprescindible para erradicar totalmente discriminaciones y desigualdades que padecen las personas LGTBI en el ámbito laboral.

El objetivo que perseguimos desde UGT es conseguir que igualdad y no discriminación sean una constante en la carrera profesional:

Procesos de selección, contratación, condiciones de trabajo, clasificación profesional y promoción, formación y remuneración salarial.

Entre todos tenemos que trabajar para conseguir una sociedad igualitaria e inclusiva, que tenga su reflejo en el ámbito laboral.

### Preacuerdo del IV AENC, tu participación es importante



El secretario general de UGTcyL, Faustino Temprano, valoró el **preacuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva** de forma positiva. Y "creemos que es muy importante la participación de nuestros afiliados y de nuestros representantes", señaló Temprano. Además indicó que este IV AENC no es solamente de los cuadros sindicales o de las siglas sino de todos los trabajadores. Hizo un llamamiento a la participación. Ha habido dos formas de votación, vía online y presencial. Esta última se ha llevado a cabo entre el 2 y 3 de julio en todas las sedes de UGTcyL.

### Aspectos generales del IV AENC

El preacuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva tiene como objetivos la creación de empleo y la mejora de la empleabilidad de los trabajadores. También se contempla mejorar la competitividad de las empresas y luchar contra la economía sumergida.

Tendrá una vigencia de tres años (2018 a 2020) y carácter obligacional. Este preacuerdo atiende a la demanda sindical de subida generalizada de los salarios, especialmente, los más bajos. Se establece que ningún salario quede por debajo de los 1.000€ mínimo al mes en 2020, en 14 pagas (14.000€/año). Este aspecto tiene una especial repercusión

en Castilla y León ya que tenemos muchas categorías referenciadas al SMI.

El incremento salarial se fija en el 2% más un 1% adicional, según la productividad, los resultados de empresa, etc. Con estos incrementos se da respuesta a nuestro objetivo de redistribuir la riqueza. También se ha acordado que los convenios colectivos puedan establecer mecanismos de revisión salarial.

Otro de los elementos fundamentales del preacuerdo es la recuperación de la vigencia del convenio mientras se negocia su renovación.

### Negociación Tripartita con el gobierno de España

Se abordarán temas como la modificación de la normativa que regula la subcontratación. La recuperación de las condiciones originales del contrato relevo. Mejorar la eficacia del sistema de Formación para el Empleo.

Es el inicio de un camino en pos de la recuperación

### UGTcyL ha organizado en Valladolid la jornada "Juventud activa para el empleo"

En la actualidad la juventud tiene peores condiciones de trabajo. Su acceso a un trabajo, y sobre todo su primera experiencia laboral, se produce en condiciones precarias. Así lo indicaba la secretaria de Igualdad y Juventud de UGTcyL, Ana Isabel Martín. Y esta mayor precarización se ha debido al aumento de la temporalidad y al abuso en la rotación de los contratos.

La precariedad debe ser entendida como el conjunto de condiciones que determinan una situación de desventaja o desigualdad. Entre ellas la responsable de Juventud destacó la corta duración de los contratos, elevados índices de temporalidad, reducciones de jornada no deseadas, parcialidad en los contratos, ...

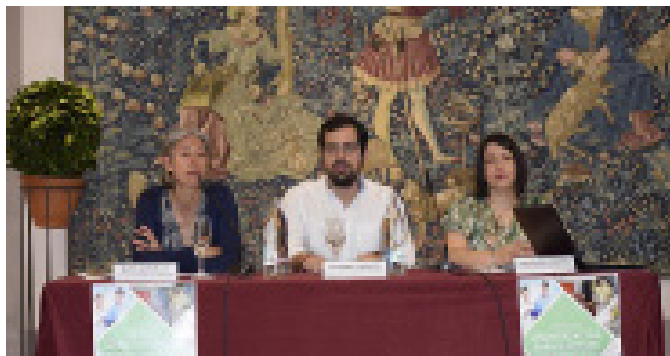
Condiciones que influyen en un aumento de la inestabilidad e inseguridad, económica y profesional de l@s jóvenes. Además, aumentan las actividades con bajos salarios y se eleva el índice de accidentes laborales y enfermedades comunes.

### Temporalidad

La temporalidad es un desequilibrio básico de nuestro mercado laboral y por ella acceden al empleo nuestro@s jóvenes. Sin embargo, lo más preocupante, señaló Ana Isabel Martín, es que se asuma socialmente con normalidad y se use fraudulentamente.

Las últimas iniciativas legislativas para la creación de empleo, como es el caso de la Garantía Juvenil, se sustentan en la precarización. Se premia al empresario con incentivos en las cotizaciones a la Seguridad Social por contratar a jóvenes en desempleo. Y se hace sin exigir que el contrato cumpla con unos requisitos mínimos.

Turismo, hostelería, ocio y tiempo libre, son sectores con un volumen de ocupación juvenil importante. Las condiciones de trabajo implican largas jornadas y salarios bajos.



### Parcialidad

Existe la falsa creencia de que los contratos a tiempo parcial benefician a la juventud porque les permite compatibilizar trabajo y estudios. Cuando la parcialidad es obligatoria lo que están haciendo es precarizar esos contratos al reducir horario y salario. Ana Isabel Martín manifestó que terminar con la parcialidad involuntaria sigue siendo una asignatura pendiente. Menoscaba los derechos y salarios de la juventud, repercutiendo en su presente y futuro.

Alto nivel de desempleo y mala calidad del empleo llevan a much@s jóvenes a la pobreza y exclusión social.

### Reforma Laboral

La responsable de Juventud de UGTCyL también se ha referido a las repercusiones de la última reforma laboral:

Facilita y abarata el despido. Hay menos ocupados. Aumenta la temporalidad y la parcialidad de l@s jóvenes. Refuerza el poder empresarial en detrimento de los derechos de la clase trabajadora. Debilita totalmente la Negociación Colectiva.

### Medidas propuestas desde UGTCyL

Las medidas que se tienen que adoptar deben encaminarse a recuperar el estímulo de la actividad económica. Es necesario hacer una apuesta decidida por las políticas que transformen el modelo productivo. Un modelo productivo que mejore la productividad y la competitividad para poder crear más y mejores empleos.

## Mantendremos nuestra hoja de ruta sindical

Las ejecutivas de PSOE, UGT y CCOO en Castilla y León mantuvieron el pasado 19 de junio una reunión de trabajo. En ella han tratado sobre las repercusiones que tendrá en nuestra Comunidad el cambio de Gobierno a nivel nacional.

### Hoja de ruta y autonomía sindical

El secretario general de UGTCyL, Faustino Temprano, ha señalado, en la posterior comparecencia, que vamos a mantener nuestra hoja de ruta sindical. En este sentido hizo referencia al documento "20 actuaciones urgentes por el progreso y el bienestar social" presentado hace dos años. Pues bien, de todas las propuestas recogidas en el citado

documento no se ha materializado ninguna de ellas.

Y eso es lo que ha pedido Temprano al nuevo gobierno nacional, que las cumpla. Que las expectativas abiertas dejen de ser esperanzas para materializarse en realidades.

También ha insistido en el mantenimiento de la autonomía sindical. Elemento fundamental a la hora de defender los intereses del conjunto de la clase trabajadora.

Ha reclamado espacios de diálogo verdaderos, en los que se llegan a acuerdos reales. De poco sirve tener mesas abiertas y mantener reuniones sobre casi todo si eso no se plasma en acuerdos.

### Derogar las reformas laborales

Durante la reunión también han tratado, como no podía ser de otra forma la reforma laboral. En este sentido Temprano ha señalado que deben ser derogadas las dos últimas reformas laborales y sustituidas por una nueva legislación. No nos sirve volver únicamente al Estatuto de los Trabajadores. Sindicatos y patronal deberíamos ser capaces de llegar a acuerdos en materia laboral.

### Pacto de Toledo

En lo que respecta a las pensiones, mostró su agradecimiento por la decisión del gobierno de retomar el Pacto de Toledo. Es el ámbito donde debe debatirse sobre pensiones. Expresó su convencimiento sobre la sostenibilidad del sistema público de pensiones. Y también pidió la derogación de la reforma de las pensiones que el PP aprobó en 2013. Es cuestión de voluntad política.



### Mantenimiento de los puestos de trabajo tras la liberalización de la AP1

El tramo de la AP-1 que une Burgos con la localidad alavesa de Armiñón dejará de ser de peaje a partir del 30 de noviembre. Temprano manifestó su satisfacción, pero también reclamó el mantenimiento de los puestos de trabajo afectados por la liberalización.





## Aprobadas las ayudas al alquiler de vivienda 2018 en Castilla y León



En el BOCyL con fecha 13 de junio se ha publicado la Orden que aprueba las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas al alquiler de vivienda y a la Rehabilitación de Edificios y Viviendas, para el período 2018-2021. El plazo para la presentación de solicitudes será de un mes.

Esta nueva convocatoria fue presentada en la Comisión de Vivienda del Consejo del Diálogo Social. Este año cuenta con casi 15,3 millones de euros frente a los 2,9 de 2014.

### La mitad de los beneficiarios son jóvenes

La secretaria de Salud Laboral y Política Social de UGTcyL, Azucena Pérez, manifestó su deseo de que llegue un momento en que estas ayudas dejen de ser necesarias. Eso significaría que el empleo aumenta en cantidad y, por supuesto, en calidad. Pero mientras tanto hay que tratar por todos los medios de llegar a las personas que necesiten este tipo de ayudas. Y si para ello es necesario ampliar el crédito inicial presupuestados, pues hágase, señaló. No debemos olvidar que nuestra Constitución y nuestro Estatuto de Autonomía reconocen el derecho fundamental a una vivienda digna. En cuanto al perfil del beneficiario de estas ayudas, prácticamente el 50% son jóvenes con contratos precarios.

### Prioridades

Siguen teniendo prioridad los colectivos más vulnerables, como son personas y unidades familiares con ingresos inferiores al IPREM. No se requiere un mínimo de ingresos. Se dirigen tanto a personas solas como a unidades de convivencia.

### Principales novedades en las ayudas al alquiler 2018

**Primera.** Se incrementa el límite máximo de ingresos, llegando a tres veces el IPREM. En convocatorias anteriores el límite máximo era de 2,5 veces.

**Segunda.** Aumenta el porcentaje de subvención hasta el

50% para jóvenes menores de 35 años y mayores de 65. Son diez puntos por encima del porcentaje de subvención general, que se mantiene en el 40%.

**Tercera.** Se ha incrementado el límite de renta máxima permitida para poder optar a la subvención. Dependiendo de las zonas en Castilla y León oscila entre los 500 y 375 euros al mes.

Igual que en convocatorias anteriores se puede cambiar de domicilio, dentro de la Comunidad, durante la tramitación de la solicitud. El periodo subvencionable será de 12 meses, de enero a diciembre de 2018.

### Consejo del Diálogo Social

El Consejo del Diálogo Social proporciona un marco estable a este programa de ayudas al alquiler. Su complemento son las ayudas a la rehabilitación, cuya convocatoria está prevista también para el próximo mes de julio.

## Eficiencia energética en la industria agroalimentaria de Castilla y León



UGTCyL organizó el pasado 12 de junio una jornada sobre "Eficiencia energética en la industria agroalimentaria: retos, medidas y financiación" que tuvo lugar en el Centro de Recursos Ambientales (PRAE) de Valladolid.

El secretario de política sindical, industrial y empleo de UGTcyL, Raúl Santa Eufemia, señaló, en los momentos previos a la inauguración, la "necesidad" de la eficiencia energética en el sector.

### Reducir la factura energética

Es fundamental para las empresas agroalimentarias tanto la reducción de la factura energética como la valorización de los residuos en el caso de las explotaciones ganaderas. Ese ahorro, señaló Santa Eufemia, se invertiría en la renovación tecnológica de un sector especialmente importante para nuestra Comunidad Autónoma.



### Autoconsumo energético

Destacó también la importancia del autoconsumo, sobre el que algunas de las empresas participantes iban a presentar durante la jornada sus experiencias, dentro del trabajo desarrollado en colaboración el Ente Regional de la Energía (EREN). Santa Eufemia señaló que desde UGT-CyL “apretaremos” a la Junta para recibir la información sobre las próximas ayudas, que se han anunciado desde Fomento y la Dirección General de Energía y Minas, para promover esta alternativa en las empresas.

“Todo lo que se pueda hacer para solventar el tema energético es positivo”, afirmó el secretario de política sindical, industrial y empleo de UGT-CyL. Positivo sobre todo si va a revertir en un sector que realiza enormes inversiones.

### Estructura de la jornada

En el primero de ellos ha se trató sobre los “Retos hacia la eficiencia energética en la industria de Castilla y León”. En ella han participado expertos del EREN, VEOLIA, 1Alge-nieros y Vitartis.

En el segundo bloque se expusieron las “Medidas de eficiencia energética” junto a casos prácticos aportados por VEOLIA, Helados Carrascal, Sarrío Papelera de Almazán y ALEIA Roses.

Por último, en el tercer bloque se trató sobre “Modelos de financiación para la eficiencia energética”. En él han intervenido representantes del ICO, VEOLIA, Bankia, Partner & Digital Marketing Expert de NexusBond y Centrolid.

La jornada fue clausurada por el vicesecretario general de UGT-FICA CyL, Roberto Pérez.

## Ya hay convenio en el Sector de Limpiezas de Edificios y Locales en Valladolid

Los trabajadores y trabajadoras del Sector de Limpiezas de Edificios y Locales en Valladolid ya tienen Convenio Colectivo. En la asamblea del 10 de junio el 95% de los asistentes ratificaron el preacuerdo alcanzado en el SERLA el 7 de junio.

### Aspectos más destacables del Convenio Colectivo Sector Limpiezas Edificios y Locales en Valladolid

- Mantenimiento de la Antigüedad tal y como está recogido ahora en el Convenio Colectivo. Cada tres años de permanencia en la empresa generamos un trienio.
- Mantenimiento del complemento de Incapacidad Temporal a cargo de las empresas. Esta mejora se produce sobre la Ley General de la Seguridad Social.
- Mantenimiento de la jubilación Parcial y contrato de relevo.
- Incremento salarial de un 1,5% para cada año de vigencia, 6% en total. Se aplica a todos los conceptos salariales y con efectos de 1 de enero de 2018.



### Valoración de UGT

Para UGT se trata de un acuerdo positivo. Genera seguridad y estabilidad para las trabajadoras y trabajadores del sector para el período de vigencia de cuatro años.

UGT agradece a los trabajadores y trabajadoras su esfuerzo y su implicación

Queremos agradecer a las trabajadoras y los trabajadores del sector “invisible”, que cuando se movilizan no lo son tanto, su actitud de lucha. Estamos convencidos que el cambio de posición empresarial se debe, en gran parte, a la participación en la concentración del 17 de mayo y en la manifestación del 1 de junio. También al lleno al que se llegó en el Centro Cívico de Las Delicias en las tres asambleas consecutivas.

Gracias a todos y todas

## Paros contra el desmantelamiento y la precarización de Correos

El pasado 7 de junio se desarrolló una jornada de paros en Correos ante el desmantelamiento y la precarización del Sector. Los sindicatos convocantes, UGT, CCOO, CSIF y Sindicato Libre representan al 85% de los 57.000 trabajadores/as de Correos, a nivel nacional. Las plantillas de Correos también han protagonizado concentraciones como medida de protesta. En Valladolid ha tenido lugar en la Plaza de La Rinconada.

### Tijeretazos económicos y falta de modernización en Correos

El origen de esta convocatoria se encuentra en los tijeretazos a los que se ha sometido a la plantilla en los últimos dos años. En los presupuestos de 2017 el recorte fue de 123 millones y de 60 en los de 2018. Más de 180 millones en dos años con lo que esto conlleva, tanto para los trabajadores como para la ciudadanía.

Actualmente Correos se encuentra sin plan de modernización y expansión, arrastrando una previsión de déficit de 225 millones €. Tampoco se está adaptando al nuevo mercado en auge de la paquetería y el comercio electrónico. Se está dejando este mercado en bandeja a los operadores postales extranjero, que sí cuentan con el respaldo de sus respectivos gobiernos.



### Recortes de plantilla y repercusiones en el servicio

En los últimos 10 años se han eliminado en la provincia el 23% de empleos fijos. Estos puestos de trabajo o bien no se sustituyen o se cubren con contratos a tiempo parcial. La consecuencia es una pérdida de calidad en el servicio por una excesiva rotación en los puestos, con personal temporal o minijobs. Esta situación provoca sobrecargas, saturación, bajas por enfermedad y un deterioro de las condiciones laborales.



También tienen una repercusión negativa para la ciudadanía. No es posible realizar la prestación del servicio de lunes a viernes en numerosas zonas de Valladolid, Laguna de Duero, Arroyo, La Cistérniga, Medina del Campo, Tordesillas, Peñafiel, Íscar, Medina de Rioseco, Villalón, Olmedo, Mayorga, Zaratán, Simancas, .... Miles de ciudadanos no reciben sus cartas y notificaciones, llegando incluso al cierre de algunas oficinas.

### Convenio Colectivo y Acuerdo Funcionario, congelados

Desde hace cuatro años tanto el convenio colectivo como el acuerdo funcional se encuentran congelados. Esto provoca la falta de regulación general que actualice el salario, el empleo y los derechos laborales de la plantilla.

Las movilizaciones no han hecho más que comenzar y seguirán hasta final de año con tres huelgas generales. Los trabajadores y trabajadoras continuarán reclamando sus derechos.

### Empleadas y empleados de AGE reclaman + Empleo público y salario digno

Los empleados públicos de la Administración General del Estado (AGE) en Castilla y León se concentraron el pasado 6 de junio en Valladolid. Frente a la Delegación del Gobierno UGT, CC OO y CSIF reclamaron más empleo público y salario digno.

El empleo público y las condiciones laborales de sus empleados y empleadas no han sido ajenos a las políticas de recorte. Ni tampoco a una de las más graves campañas de deslegitimación de los Servicios Públicos y del Empleo Público. Con los mensajes sobre su insuficiencia, coste y

anacronismo han pretendido justificar unos recortes que respondían a intereses ideológicos.

A nivel nacional se han perdido cerca de 350.000 puestos de trabajo. Además, se han recortado y posteriormente congelado salarios y se han eliminado derechos conquistados.

Todos los decretos, recortes, reformas y demás medidas del Gobierno han vulnerado el derecho a la Negociación Colectiva en la AGE.

Por esto, los empleados públicos de la AGE piden más empleo público y salario digno desde una triple perspectiva.

### El II Acuerdo para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo.

Buena parte de los servicios públicos prestado por la AGE se encuentran al borde del colapso por las políticas del PP. Políticas que apuestan por la privatización y la reducción de puestos de trabajo públicos. De ahí que sea imprescindible abordar urgentemente la creación de empleo para garantizar los servicios públicos.

También exigen la inmediata recuperación de los derechos relativos a retribuciones en situación de IT y la jornada laboral. En cuanto a la situación de Incapacidad Temporal piden el restablecimiento del 100% de las retribuciones. Sobre la jornada laboral, la recuperación de la jornada máxima de 37,5 horas y permitiendo su negociación en los calendarios laborales.



Otro de los puntos es el desarrollo y aplicación de la jubilación parcial en el ámbito de la AGE

### Negociación del IV Convenio Único del Personal Laboral de AGE y desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Aplicación de la carrera profesional en el puesto de trabajo.
- Adaptación del sistema de clasificación profesional al actual esquema de titulaciones y aplicación efectiva del nuevo Grupo B.
- Poner fin a la discrecionalidad existente en los procesos de provisión de puestos de trabajo. Sería necesario un sistema que realmente responda a los criterios de igualdad, capacidad y mérito.





- El desarrollo del sistema retributivo en su conjunto en su conjunto. Aquí deben incluirse las retribuciones que corresponden a las características de los puestos de trabajo.

#### Medidas adicionales en materia retributiva.

Estas medidas pasan por garantizar

- Un incremento lineal de 200 € para todo el personal de la AGE, que sitúe el salario mínimo en 1.200 euros.
- Una dotación presupuestaria de 100 € por efectivo para iniciar el establecimiento de un primer tramo de carrera horizontal.
- La homologación de las condiciones retributivas del personal laboral con el personal funcionario de AGE.

La defensa de los derechos de los empleados y empleadas públicas es una de nuestras prioridades. Y no solo por el derecho que les asiste como trabajadores, sino por la necesidad de reforzar los servicios públicos, instrumento necesario para la cohesión social.

### 5 de junio Día Mundial del Medio Ambiente. Crecimiento en verde.

Desde 2010 los objetivos marcados por las agendas mundiales y europeas se han hecho mucho más ambiciosos en la lucha contra el cambio climático. El Acuerdo de París de 2015 marca una serie de objetivos a cumplir en los próximos años. En este sentido, la CSI considera positivo el acuerdo, pero es consciente de que *"el objetivo a largo plazo que han fijado los Gobiernos para sí mismos y para nuestras sociedades, sólo se alcanzará si se adoptan medidas concretas, a corto plazo, para cambiar de forma drástica los patrones de producción y consumo, y si se revisan con mayor ambición los objetivos nacionales de reducción de emisiones, en particular en los países desarrollados, antes de 2018"*.

#### Crecimiento verde

Se exige por tanto un mayor esfuerzo tanto a la Administración, como a los centros productivos y a la ciudadanía. Hay que promover un desarrollo sostenible a través de una transición justa que avance hacia una economía baja en



carbono.

Este modelo de crecimiento verde implica un verdadero cambio cultural con un gran impulso de la innovación y la investigación. Sin olvidar nuevos métodos de financiación y políticas apropiadas, junto a importantes inversiones en tecnología, educación y organización y formación de nuevos perfiles profesionales.

#### Instrumentos para avanzar

La Junta de Castilla y León ha promovido instrumentos que permiten avanzar en esta línea en la que la UGT podemos, debemos y queremos colaborar:

- La II Estrategia de Educación Ambiental para el 2016-2020. Reconoce como uno de los grupos de interés a las "empresas, organizaciones empresariales y sindicatos". Establece unas líneas de actuación a desarrollar conjuntamente con estos colectivos.
- La Estrategia regional de Cambio Climático 2009-2012-2020. Marca como uno de sus principales objetivos la compatibilización de la necesaria reducción de las emisiones de GEI con la preservación del empleo y la mejora de la competitividad de la economía castellano y leonesa. Este es uno de los pilares básicos en los que el sindicato está trabajando en los últimos años desde el concepto de transición justa.
- El compromiso que tiene asumido la Junta de Castilla y León de elaborar e impulsar una Estrategia Regional de Economía Circular en la que ya se está trabajando.
- Existe la voluntad de reactivar el Plan 42 con medidas encaminadas fundamentalmente a la sensibilización en prevención de incendios forestales, que por el trabajo que viene desarrollando el sindicato en este ámbito puede ser un importante punto de colaboración.

#### Mayor esfuerzo en innovación y desarrollo tecnológico

No obstante, sigue siendo insuficiente. La Junta de Castilla y León debe ser ambiciosa en el cumplimiento de sus planificaciones energéticas y de cambio climático. Es necesario cumplir en su totalidad con las medidas y acciones de la Estrategia Regional de Cambio Climático, además de realizar un mayor esfuerzo en materia de innovación y desarrollo tecnológico, que permita dar con soluciones adicionales en materia de mitigación y adaptación. No solo las medidas tecnológicas serán necesarias, sino que el reto del cambio climático va a suponer una revolución en las formas de ser y hacer de la empresa y de la sociedad en general, que habrán de incorporar cambios en sus hábitos de consumo y, principalmente, en sus modos de transporte.

#### Importante papel de UGT en la adaptación al cambio climático

En el reto de la adaptación al cambio climático, también el sindicato tiene un papel muy relevante. De acuerdo con el informe "la Respuesta de la sociedad española ante el Cambio Climático" realizado por la Fundación MAPFRE en



2013, el 36,4% de los españoles consideran que los Sindicatos tenemos la obligación de adoptar medidas que contribuyan a frenar el cambio climático.

La apuesta es clara, pero también debemos ser conscientes de los sacrificios que se tendrán que realizar. Los trabajadores se sitúan en primera línea frente al cambio climático, por lo que el sindicato se enfrenta al desafío de conseguir formar parte del diálogo que conduzca a que se desarrollen las inversiones necesarias para adaptar a los sectores, que serán más afectados por la transición garantizando su sostenibilidad y un trabajo decente.

### Creación de nuevas industrias

La transformación de la economía no consiste solamente en la reducción gradual de las emisiones en los sectores contaminantes. También implica la creación de nuevas industrias limpias, nuevos puestos de trabajo y nuevas inversiones. Debe ofrecerse la oportunidad de crear una economía más equitativa y justa.

Se requieren planes concretos y transparentes de reconversión de los sectores de la economía marrón. Planes de recualificación y adaptación de los trabajadores cuyos sectores se ven abocados a la desaparición, para no dejar a nadie atrás. Para proporcionar a todas las personas trabajadoras la seguridad de que mantendrán un puesto de trabajo digno.

El fin último será modernizar los centros de trabajo. Debemos adaptarnos a las exigencias y demandas tanto políticas como sociales en materia medioambiental y generar empleos verdes y decentes. De este modo, garantizaremos la continuidad de nuestras empresas y la estabilidad del empleo.

### Desciende el paro, sigue aumentando la precariedad en Castilla y León

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) publicó el pasado 4 de junio los datos relativos al paro en el mes de mayo. En Castilla y León ha descendido en 5.192 personas respecto al mes anterior, situando la cifra total de parados en 150.424. En términos interanuales, el dato sigue mostrando una reducción, 14.848 parados registrados menos que en mayo de 2017. Estos datos siguen la tendencia de los últimos meses de mayo. Marca el inicio de la temporada estival, con afiliaciones en hostelería y descenso del desempleo en sectores vinculados al turismo. El paro desciende, pero no la precariedad

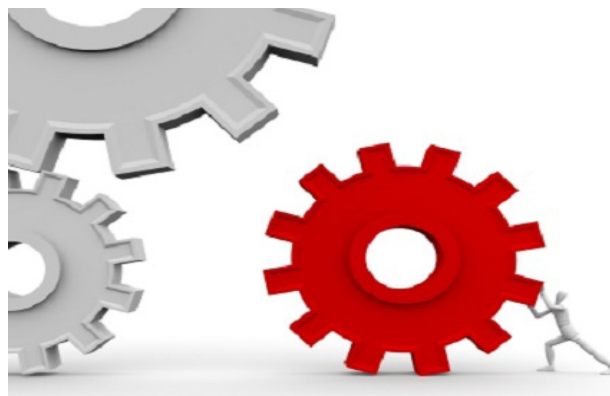
### Precariedad en la contratación

Contratos temporales, a tiempo parcial y que duran horas o días son más frecuentes en CyL que en el conjunto del país. Tenemos mayor porcentaje de contratos de escasísima duración (días u horas). Y de contratos doblemente precarios (temporales y a tiempo parcial el 35% frente al 30% de la media nacional).

Esto explicaría el porqué, a pesar de aumentar el empleo, la

recaudación por cotizaciones sociales en CyL siga creciendo mucho más lentamente que en el conjunto del país. Somos la tercera comunidad autónoma que menos crece en afiliación en el último año, 1,91%, tras Extremadura y Asturias. La media nacional es del 3,11%.

Seguimos sin recuperar los niveles de empleo previos a la crisis: en Castilla y León tenemos un volumen de empleo similar al de 2005. Afiliados a la Seguridad Social en alta laboral, 909.278.



### Prestaciones precarias

El número de parados de la Comunidad que no perciben ningún tipo de prestación es de 83.727, el 53,8%. Superamos claramente el 47% de media nacional. Las prestaciones que se perciben siguen vinculadas a la precariedad al ser bastante más numerosas las no contributivas. Son 39.769 personas desempleadas las que perciben subsidio, renta activa de inserción o el programa de activación. Los perceptores de una prestación contributiva con 32.120 personas. Esto implica que la prestación media sea cada vez menor y que el paro sea un problema crónico para muchos trabajadores.

Según datos de la última EPA la mitad de los desempleados de Castilla y León llevan más de un año en el paro, el 37% más de dos años y alrededor del 15% lleva más de cuatro años.

### Toca cambiar

En esta nueva etapa en la que nos encontramos toca cambiar. Cambiar las políticas económicas, de empleo y sociales. Es necesario mejorar la protección social, aumentar la calidad del empleo, subir las rentas salariales. Estos tres puntos deben ser la base sobre la que se asiente el crecimiento económico para que pueda llegar a todas las personas, para que sea un crecimiento equilibrado y duradero.