



## El IV AENC en Castilla y León firmado



### Firma del IV AENC

El pasado 31 de Julio se firmó la trasposición del IV Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) a Castilla y León a las 10,30 horas en la sede del Consejo Económico y Social (CES) con la presencia de los secretarios generales de CCOO Castilla y León, Vicente Andrés, y de UGT, Faustino Temprano, así como del presidente de la patronal Cecale, Santiago Aparicio.

También asistieron el vicesecretario de UGT Castilla y León, Evelio Angulo, el secretario de Acción Sindical de CCOO Castilla y León, Fernando Fraile y el presidente de la Comisión de Relaciones Laborales de Cecale, Javier Cepedano.

Después de días intensos de arduas reuniones y conversaciones, como ha afirmado nuestro Secretario General de UGTcYL Faustino Temprano:

“Valoramos muy positivamente el acuerdo que hemos firmado estos momentos con la organización empresarial CECALE porque resalta el diálogo social tripartito en esta comunidad autónoma con la administración que goza de buena salud, y se nos pone de ejemplo tanto a nivel nacional como en otras comunidades autónomas, como a nivel internacional, pero teníamos un déficit en el diálogo social bipartito. Éste es el segundo gran acuerdo que se firma con las organizaciones empresariales, en este caso con CECALE y pone de relieve que estamos avanzando sustancialmente en el diálogo social bipartito y que esto va redundar positivamente en los trabajadores y trabajadoras de nuestra comunidad autónoma pero también en los ciudadanos y ciudadanas de nuestra comunidad. Bien es verdad que la sociedad nos estaba demandando a todas las partes que llegáramos a un acuerdo para facilitar la negociación colectiva en los ámbitos territoriales provinciales y en los ámbitos sectoriales de empresa”

También destacó y agradeció “el esfuerzo que ha hecho la patronal para firmar este acuerdo, si hace una semana

veíamos todo negro en una semana ha sido posible, gracias al esfuerzo de la patronal, hoy estamos aquí firmando este acuerdo”

### Efecto positivo del acuerdo en muchos aspectos laborales de CyL

Apuntó Faustino que: no tenía sentido haberlo firmado estatalmente por unanimidad por parte de toda la mesa de diálogo y que en Castilla y León no se hiciera. Pero la firma no indica que se acaben los problemas, sino que van ayudar, y ahora toca trasladar este acuerdo a la negociación colectiva en los ámbitos territoriales, bien a los convenios sectoriales y de empresa.

Se apuntó que la traslación del IV AENC va a afectar no sólo al año 2.018 sino también al año 2019 y 2020. Además nuestro secretario destacó que la traslación del AENC además de mejorar el ámbito salarial, también entraría en otros apartados tales como: las políticas de igualdad, el tema de formación, los contratos de relevo, jubilación etc. acompañados con las mesas de negociación de diálogo social con el gobierno, que en estos momentos y gracias al acuerdo estatal de negociación colectiva a nivel confederal, ya se están tratando con el gobierno.

Por último Faustino indicó el compromiso para solucionar de forma urgente en la mesa de negociación, el tema de la negociación del acuerdo para la solución de conflictos colectivos, y también quiso destacar que “sindicato y patronal han sido capaces de separar la diferencias, de llegar a acuerdos y que ahora hay que seguir trabajando para que estos acuerdos pueda llegar a los trabajadores y así conseguiremos aunque es un acuerdo en materia salarial, que los trabajadores empiecen a recuperar poder adquisitivo empiecen a tener más dinero y que a través del consumo de la economía se pueda mejorar”.

## UGTCyL lamenta la muerte del trabajador fallecido este jueves al producirse el vuelco de la retroexcavadora que conducía en la zona de la sierra de Casavieja (Ávila).

UGTCyL lamenta la muerte del trabajador fallecido este jueves al producirse el vuelco de la retroexcavadora que conducía en la zona de la sierra de Casavieja (Ávila).

La víctima realizaba labores forestales en el monte de esta localidad al sur de la provincia abulense. Tras explotar la máquina con la que trabajaba se inició un fuego.

Fuentes del operativo han precisado que el fallecido era un trabajador de una empresa de Mijares (Ávila) que realizaba labores de monte en el paraje denominado El Pastizal afectado por este incendio y situado a ocho kilómetros del casco urbano de Casavieja.

En Castilla y León, el sector forestal es el que mayor índice de accidentes de trabajo soporta del conjunto de actividades económicas. Este dato viene avalado por el valor que dicho índice ha arrojado en el año 2017, situado en



124,76, por encima de actividades que, a priori, puedan parecer más peligrosas como construcción, metalurgia o transportes.

Y esto es así porque los trabajadores soportan unas condiciones de seguridad y salud, y también, de trabajo muy duras. No sólo por el medio en el que se desarrolla el trabajo sino además, por la carga física que entrañan las labores forestales. A esto hay que añadir la peligrosidad de las máquinas y equipos de trabajo (motosierras, motodesbrozadoras, bulldozers, retroexcavadoras, etc), y la fatiga acumulada que acusan estos trabajadores provocadas por los excesos de jornada. Esto merma de manera significativa las condiciones físicas y mentales del trabajador, haciéndolo más vulnerable a los riesgos propios de las labores y trabajos forestales.

Desde UGT CyL llevamos 14 años asesorando e informando en prevención de riesgos laborales a las cuadrillas que forman parte del operativo de prevención y extinción de in-



ciendios de Castilla y León. Asimismo, desde hace dos años, hemos ampliado las visitas a trabajadores forestales que se dedican a la explotación de los montes y no forman parte del operativo, y a los trabajadores que realizan tratamientos selvícolas preventivos y de desbroce en las zonas rurales, periurbanas y de transición a la zona forestal, contratados por las Diputaciones a través del Plan de Empleo Local promovido por UGT CyL en el Diálogo Social regional.

Estas visitas nos han permitido asesorar en PRL a más de 4500 trabajadores del Operativo de prevención y extinción de incendios de Castilla y León, y desde hace 2 años, a más de 396 trabajadores contratados a través de los Planes de Empleo Local de las Diputaciones, para la ejecución de labores forestales en la interfaz entre los núcleos de población y el monte.

De la misma manera, las visitas nos han permitido comprobar de primera mano los riesgos y las necesidades preventivas que acusan los trabajadores del sector, así como las durísimas condiciones de trabajo que soportan.

Esta realidad exige extremar las medidas de vigilancia y control en el sector por parte de la Administración, además de intensificar las inversiones en materia de seguridad y salud

de las empresas que se dedican a la explotación y limpieza de los montes.

Igualmente, el sector forestal debería contar con un marco normativo específico, que regule las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, como lo tienen el sector de la construcción y explotaciones mineras.

Desde UGT CyL queremos acompañar a la familia de la víctima en su dolor, y nos ponemos a su disposición para asesorarla en todas aquellas cuestiones que necesite.

### UGT CyL condena el último caso de violencia machista ocurrido hoy 24 de Julio de 2018 en Astorga, León

**UGT CyL condena enérgicamente y muestra el más profundo rechazo.**

UGT CyL manifiesta su más enérgica condena ante el asesinato hoy de una mujer, presuntamente a manos de su marido en Astorga. Además, expresa su solidaridad y apoyo a la familia y amigos/as de la misma. Este nuevo asesinato por violencia machista sería el segundo en nuestra Comunidad Autónoma en este año -datos oficiales-

La violencia de género es la manifestación más grave, cruel y brutal de la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres. Desde UGT CyL reiteramos nuestro más profundo rechazo a este tipo de violencia machista y nuestro firme compromiso con su erradicación, involucrando a toda la sociedad y en especial, a los poderes públicos en todos los ámbitos.

Desde UGT, entendemos que se debe intensificar la lucha contra la violencia machista mediante recursos y presupuestos destinados a las mujeres y menores víctimas de violencia machista, y hacer cumplir el Pacto de Estado contra la Violencia de Género.



#### Intensificar la aplicación de los protocolos de actuación

Insistimos en la necesidad de una aplicación efectiva de los protocolos de actuación ante casos de violencia machista haciendo un especial hincapié en la formación de los/as profesionales implicados/as en el proceso de atención y seguimiento de los casos de violencia machista.

Fomentar los derechos laborales de las víctimas de la vio-





lencia machista

Entendemos que la lucha contra la violencia machista debe centrar también su atención:

En el fomento de los derechos laborales de las víctimas.

En la consecución de la independencia económica a través de un empleo estable y de calidad.

Esto requiere el diseño y puesta en marcha de programas de formación e inserción laboral más efectivos.

Desde UGTCL seguiremos trabajando a favor de la prevención, sensibilización social y denuncia frente a la violencia machista.

Continuaremos transmitiendo a la sociedad el obligado respeto a la igualdad entre mujeres y hombres y a los derechos de las víctimas y sus familias. Y haciendo un llamamiento a todas las personas trabajadoras y al conjunto de la sociedad para que muestren su más absoluto rechazo a los

## Inicio de las negociaciones con Cecale para transponer el IV AENC



### IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020

Las confederaciones Sindicales de UGT y CCOO han firmado con la CEOE y CEPYME el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020 al objeto de orientar la negociación de los convenios colectivos que regulan las condiciones laborales en los sectores y empresas. El Acuerdo aborda elementos fundamentales como el incremento salarial, el establecimiento de un salario mínimo por convenio, los mecanismos de revisión salarial, la vigencia del procedimiento negociador y la ultraactividad de los mismos. El pasado 31 de diciembre de 2017 finalizó el Acuerdo de transposición y adaptación del III AENC en Castilla y León, rubricado por CCOO, UGT y CECALE el 30 de julio de 2015.

### Aplicación del IV AENC en Castilla y León

Llega, por tanto, el momento de aplicar a Castilla y León estos elementos fundamentales para la negociación y renovación de los convenios colectivos de nuestra Comuni-

dad para los próximos años 2018, 2019 y 2020. Por tanto consideramos que la aplicación en Castilla y León del IV AENC firmado por las organizaciones patronales y sindicales más representativas a nivel nacional debe servir para la activación de nuevas políticas laborales en los ámbitos de negociación de nuestra Comunidad.

En este sentido desde UGT y CCOO de Castilla y León queremos ir más allá y ser ambiciosos en las medidas acordadas, no solo en salarios y en el mantenimiento de los convenios, sino en medidas de prevención de riesgos laborales, igualdad en el trabajo y formación. Por esto se hace necesario trasladar a nuestro ámbito territorial de actuación los acuerdos estatales para que sean mejorados y adaptados a nuestras necesidades y peculiaridades

### Panorama actual de la adaptación del IV Acuerdo

El pasado 20 de julio, a las 12 horas, se celebró en la sede de CES de Castilla y León (Avda. Salamanca 54) el inicio de las negociaciones entre las organizaciones CCOO y UGT de Castilla y León con la patronal de Castilla y León (CECALE) para transponer y adaptar el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva a Castilla y León.

En la rueda de prensa posterior tanto Faustino Temprano, como Andres, destacaron que la reunión había sido negativa. Faustino Temprano destacó que la intención era negociar el traslado del IV AENC al ámbito de Castilla y León y que hasta que no se consiguiera, no se iba a seguir avanzando en el resto de acuerdos. CECALE iba a reunir a su ejecutiva para tratar la adaptación del IV AENC, pero tal y como destacó el Secretario General de UGTCL: <<Nos hemos quejado amargamente porque los tiempos están corriendo en contra de los trabajadores, porque no se puede tardar tanto tiempo en tomar soluciones. La maquinaria de CECALE es muy lenta y la sociedad reclama acuerdos, a través del Diálogo Social, entre el sindicato y los empresarios.>>

A la pregunta de cuáles eran las razones por las que CECALE no accedía a trasladar el AENC a la comunidad, Faustino manifestó que CECALE había dicho que este IV acuerdo generaba conflictividad interna en las empresas de Castilla y León, pero piensan que las razones son salariales y que siguen diciendo que en las empresas en Castilla y León siguen en crisis.

Por último Faustino destacó que CECALE está en CEOE y CePyme y que el acuerdo firmado estatalmente, debe ser acatado por todos tanto sindicato como empresarios



## Firmado el Pacto por una fiscalidad más justa para la ciudadanía de Castilla y León



El pasado 12 de Julio se firmó un Pacto de Comunidad en materia fiscal entre PSOE, PODEMOS, IU, CCOO y UGT en Castilla y León. El objetivo es aumentar la capacidad fiscal y dotar a nuestra Comunidad de un modelo más progresivo y más justo.

Los representantes de los partidos y sindicatos firmantes han explicado el origen del acuerdo y las razones de su firma.

### Pacto de fiscalidad para recuperar los Servicios Públicos esenciales

El secretario general de UGTCL, Faustino Temprano, indicó que el pacto responde a una propuesta de UGT y CCOO ante la política fiscal de nuestra Comunidad, con la que no estamos de acuerdo. El paso siguiente fue reunirnos con todos los partidos políticos con representación en las cortes autonómicas. Los partidos políticos que no han querido adherirse han sido PP, Ciudadanos y Unión del Pueblo Leonés.

### Criticamos el hecho de que la política fiscal no cumple con los requisitos básicos para mantener el Estado del Bienestar.

La política fiscal es uno de los instrumentos esenciales de intervención pública en la economía, influyendo sobre el modelo económico y social. Su papel es determinante como motor de crecimiento económico y creación de empleo.

“Es la principal herramienta para una redistribución justa de las rentas y conseguir una sociedad más cohesionada y equitativa”, señaló Temprano. Estas son las condiciones indispensables para el progreso social y económico.

Insistió en que el actual sistema fiscal autonómico no logra resultados satisfactorios ni en términos recaudatorios, ni de equidad ni de redistribución de la renta. De ahí la necesidad de este pacto de fiscalidad firmado entre sindicatos y partidos políticos de izquierda. Es momento de recuperar los

Servicios Públicos esenciales: educación, sanidad, servicios sociales, y de hacerlo con garantías. Por último, incidió sobre la necesidad de establecer un suelo de gasto con el que blindar estos servicios públicos esenciales.

No quiso terminar su intervención sin mostrar el “agradecimiento a todos los compañeros que con sus negociaciones han hecho posible este documento”, tanto de las organizaciones sindicales como de los partidos políticos.

### Reducción de los ingresos en Castilla y León

Es evidente que se han reducido los ingresos en Castilla y León debido a cuatro factores:

1. La caída de las bases imponibles como consecuencia de la crisis
2. La insuficiencia del modelo de financiación autonómica
3. Las bajadas de impuestos de los últimos años
4. El elevado fraude fiscal (grandes empresas y fortunas)

Esto significa que las consejerías dispongan de 800 millones menos.

Dado que el crecimiento económico por sí mismo no es suficiente para obtener esos recursos, la Comunidad necesita otra política fiscal estatal y autonómica.

### Compromisos adquiridos

Los compromisos adoptados por los firmantes son tres:

1. Tomar conciencia el conjunto de la ciudadanía de que todos debemos contribuir a sostener las arcas. Siempre en función de su capacidad.
2. Trasladar a nuestras organizaciones de ámbito nacional esta preocupación por la suficiencia y la equidad fiscal.
3. Consensuar un marco de política fiscal para Castilla y León. Así el próximo gobierno autonómico podrá disponer del respaldo social y político.

### Los siete puntos de actuación del Pacto de fiscalidad

Castilla y León es, después de Madrid, la comunidad que menos grava a las rentas más altas. Estamos, pues, ante una política fiscal injusta que ha mermado las arcas públicas. Este pacto de fiscalidad contempla siete puntos de actuación:

1. Impuesto sobre la Renta de las personas físicas.
2. Impuesto de Sucesiones y Donaciones.
3. Impuesto de Patrimonio.
4. Impuesto de Transmisiones Patrimoniales y Actos Jurídicos Documentados.
5. Tasa fiscal del juego.
6. Lucha contra el fraude fiscal y la economía sumergida.
7. Tributos propios.

Así conseguiremos aumentar la capacidad fiscal de la Administración autonómica, dotándola de un modelo más progresivo y justo.



### Valoraciones del resto de los firmantes

Todos los representantes de los partidos políticos firmantes han valorado y agradecido esta iniciativa de UGT y CCOO.

Por IUCyL José Sarrión criticó el populismo fiscal que propone la rebaja de impuestos. Así es imposible recuperar el Estado del Bienestar, fundamental para que las familias trabajadoras salgan de la crisis.

Pablo Fernández, PODEMOSCyL, señaló que este pacto es contra la desigualdad y para impulsar los Servicios Públicos en la Comunidad. Un modelo fiscal progresivo para hacer una Castilla y León más justa, más digna y mejor.

Desde el PSOEyL, Luis Tudanca se ha referido también a la necesidad de combatir el populismo fiscal. Sólo se rebajan migajas a los que menos tienen frente a grandes rebajas a los más ricos. Ha señalado que la cuestión no es pagar más o menos impuestos sino quién los paga. Y deben pagar más las rentas más altas.

Por último, Vicente Andrés, de CCOOyL, coincidió con el secretario general de UGTyL en conseguir un pacto para garantizar el Estado de Bienestar. Y para ello es necesario aumentar los ingresos y no bajar impuestos, que solo favorece a los más ricos.

### “Queremos que tengan en cuenta nuestros planteamientos sindicales”

Los secretarios generales de UGT y CCOO en Castilla y León se han reunido con la Delegada del Gobierno en la Comunidad, Virginia Barcones.

En los momentos previos a la reunión, el secretario general de UGTyL, Faustino Temprano, destacó que “el diálogo ha vuelto a funcionar”. Se ha vuelto a abrir el Diálogo Social con los agentes sociales y económicos, pero también con la sociedad civil.

### Deben tener en cuenta nuestros planteamientos sindicales

Temprano señaló que poco se puede discutir sobre las inversiones para 2018 al estar ya aprobados los presupuestos, tanto estatales como autonómicos. Pero ya se están empezando a debatir y preparar los Presupuestos Generales del Estado (PGE) para 2019. Y aquí es donde queremos hacer llegar nuestros planteamientos sindicales en materia social, igualdad, infraestructuras.

Manifestó su deseo de que los presupuestos puedan ser discutidos antes de su aprobación. En clara alusión al comportamiento del gobierno popular que informaba a las organizaciones sindicales cuando ya estaban aprobados. “Queremos que tengan en cuenta nuestros planteamientos sindicales sobre temas sociales, infraestructuras, empleados públicos, jubilados”.

### Pensiones

Temprano también indicó la intención de repasar con la Delegada del Gobierno la actualidad nacional que afecta



a nuestra Comunidad. Uno de los temas a tratar es el que afecta a los jubilados y pensionistas. Seguimos defendiendo que debe haber un acuerdo en el Pacto de Toledo. Valorando positivamente la revalorización de las pensiones y su vuelta al Pacto, aún queda terminar con el factor de sostenibilidad.

### Cambios en materia laboral

El responsable de UGT en Castilla y León anunció que dentro de pocos días se abrirá una mesa de diálogo social para abordar temas laborales.

No será la derogación total de la reforma laboral, que nosotros seguimos defendiendo, señaló, pero sí se avanzará en otros temas:

- Negociación colectiva
- La primacía del convenio sectorial sobre el convenio de empresa
- Contrato relevo.
- Que la formación vuelva a ser cogestionada por empresarios y trabajadores.
- Empresas subrogadas.

Tenemos en cartera muchos temas y un objetivo, que para 2019 se tengan en cuenta nuestros planteamientos sindicales

### UGTyL ha presentado el Mapa del Patrimonio Industrial Minero de Castilla y León

El secretario de Política Sindical, Industrial y Empleo de UGTyL, Raúl Santa Eufemia, ha presentado hoy el Mapa del Patrimonio Industrial Minero de Castilla y León. Se incluye dentro del estudio “Turismo Industrial en Castilla y León: potencial segunda oportunidad para áreas industriales mineras en declive”.

Gracias a una gran recopilación de datos y un análisis exhaustivo, hemos podido elaborar el “Catálogo de Bienes Patrimonio Industrial de Turismo Minero de Castilla y León” y el “Catálogo de Bienes de Turismo en Áreas Mineras en Declive de Castilla y León”.

Partiendo del “Catálogo de Bienes Patrimonio Industrial de Turismo Minero de Castilla y León”, se han seleccionado y analizado casos de éxito vinculados, total o parcialmente, con la puesta en valor y difusión del patrimonio industrial





minero en Castilla y León, cuantificando su impacto económico y social, etc.

En este caso, se ha prestado especial atención a aquellos proyectos presentados en el marco del “Plan de Dinamización Económica de los Municipios Mineros de Castilla y León 2016-2020”, asociados directamente a la minería (restauración de pozos, tren minero, mina en vivo) y con vinculación con el turismo, destacando aquellos casos exitosos que puedan servir como modelo de buenas prácticas a imitar en los próximos años del Plan.

### Distribución regional del catálogo de BIC de Castilla y León

El “Catálogo de Bienes de Interés Cultural” (BIC), se compone de 2.295 BIC. Burgos y Soria agrupan al 33,45%, junto con Palencia, Salamanca y León como las provincias con mayor número de BIC declarados.

### Distribución regional del Inventario BIM de Castilla y León

El “Inventario de patrimonio industrial de Castilla y León” se compone de 240 Bien Industrial Minero (BIM). León y Palencia son las provincias que agrupan al 74,28% de este patrimonio industrial. Ávila (0 BIM), Segovia (1 BIM) y Burgos (3 BIM), son las que cuentan con menor número de BIM.

### Mapa del Patrimonio Industrial Minero de Castilla y León

Es una base de datos web para la identificación, visualización y consulta del patrimonio industrial minero de Castilla y León. Pretende integrarse en el “Portal Oficial de Turismo de la Junta de Castilla y León”. Su formato es visual e interactivo, dispuesto en forma de mapa.

Listado y acceso a la web: <https://ugtcyl.es/web/registro-minero-cyl>

## Huelga en el SAD de Castilla y León. Las trabajadoras piden un convenio digno



Las trabajadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) de Castilla y León han secundado la jornada de huelga. Se han agotado las vías para alcanzar un posible acuerdo en la negociación del Convenio Colectivo del Sector. En todas las provincias se han llevado a cabo concentraciones entre las 12:00 y las 14:00 horas y se ha procedido a la lectura de un Manifiesto

El secretario general de UGT-CyL, Faustino Temprano, ha apoyado a las trabajadoras de Valladolid en la concentración que ha tenido lugar en la Plaza Mayor. Ha reclamado tanto a políticos como a las empresas del sector su cuota de responsabilidad. A los políticos porque las empresas están recibiendo adjudicaciones de las administraciones públicas. A las empresas para que dejen de tener beneficios a costa de los trabajadores. También les ha recordado que el IV AENC, recientemente firmado, debe ser respetado por las organizaciones empresariales.

Temprano ha añadido que “vamos a seguir en la calle” y exigir a los ayuntamientos, diputaciones y Junta que se involucren.

El SAD es un servicio social público que tanto la Ley de Dependencia como la Ley de Servicios Sociales de Castilla y León catalogan como prioritario. Sin embargo, el desarrollo y aplicación llevado a cabo por las instituciones lo han relegado a un estado residual. Realmente es un servicio externalizado y gestionado por empresas privadas que priman sus beneficios económicos sobre todo lo demás. En este caso los márgenes empresariales son siempre a costa del trabajo de las auxiliares y de sus derechos laborales.

### Consecuencias negativas en el plano asistencial

No se está garantizando. La intensidad del servicio es insuficiente de acuerdo a las necesidades de las personas usuarias. Al haber recortado el 30% del número de horas se otorgan servicios diarios de 30 minutos. Las propias instituciones “aconsejan” a los usuarios que opten por las



“prestaciones vinculadas”. Con este tipo de prestaciones no se garantiza el cuidado profesionalizado de las personas dependientes, además favorece la economía sumergida.

### Repercusiones en el aspecto laboral

Despidos, reducciones de jornada y mayor flexibilidad horaria. Las trabajadoras del SAD piden un convenio digno. Una subida salarial del 2% desde enero de 2018 en base al IVAENC para poder recuperar la pérdida de poder adquisitivo. El reconocimiento del 100% del tiempo de trabajo en los periodos de traslado de un hogar a otro.

### Desinterés de las Administraciones

Las trabajadoras del SAD destacan que tras año y medio de negociación con las asociaciones empresariales no hay avances. El desinterés, la irresponsabilidad y la voracidad están degradando el servicio y los derechos laborales.

### SAD es mayoritariamente femenino.

Las plantillas están integradas casi en su totalidad por mujeres, la mayoría de mediana edad. Profesionales acreditadas y una figura clave en el sistema de atención a la que las empresas ofrecen “limosnas” para valorar su trabajo. Esas empresas son CLECE, VALORIZA, SERALIA, AZVASE. Son pocas las trabajadoras con una jornada completa de 36 horas con un salario estipulado de 873 euros.

### Prioridades

Priorizamos y defendemos la mejora de la calidad del servicio. Esto pasa incuestionablemente por mejorar las condiciones laborales de los profesionales que lo prestan. Actualmente, las empresas disponen de 5.300 trabajadoras a demanda sin derechos para dar un servicio a 22.278 personas

Es el momento de dar un golpe encima de la mesa. Las trabajadoras del SAD continuarán la lucha hasta conseguir las condiciones que merecen.

## Accidente laboral mortal. Tendencia alcista de la siniestralidad laboral en Castilla y León

UGTCyL muestra su consternación ante el accidente de trabajo que se ha cobrado la vida de un trabajador, de 50 años de edad, tras ser golpeado y atropellado por un camión dentro de las instalaciones que COBADÚ posee en la localidad zamorana de Villaralbo. La siniestralidad laboral en Castilla y León continúa aumentando.

### Tendencia alcista en Castilla y León

A junio del 2018, llevamos en Castilla y León 23 accidentes mortales, lo que supone un aumento del 9,5% con respecto a junio de 2017 (16 muertos en centros de trabajo y 5 in itinere).

Estos datos confirman la tendencia alcista de la siniestralidad en nuestra comunidad. Desde la Secretaría de Salud Laboral de UGTCyL pensamos que el deterioro de las con-



diciones de trabajo actuales están teniendo graves consecuencias en la salud y en la seguridad de la clase trabajadora.

### Recuperar las inversiones en prevención

Desde UGT Castilla y León lamentamos este accidente mortal e instamos a que se adopten medidas eficaces contra los accidentes laborales, centradas en la recuperación de las inversiones en prevención de riesgos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo y empleo en la Comunidad, con el fin de erradicar la siniestralidad laboral.

## IV AENC. Firmado el IV Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva 2018/2020

Los Secretarios Generales de UGT y CCOO y los presidentes de CEOE y CEPYME han firmado el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (IV AENC) 2018-2020.

Durante una semana, del 26 al 3 de julio, las bases de UGT han podido manifestar su posición ante el acuerdo. El 92,35% de las personas que han participado en la consulta se ha pronunciado a favor. El Comité Confederal de UGT aprobó ayer por unanimidad la ratificación del Preacuerdo alcanzado el pasado 25 de junio.

En Castilla y León los secretarios generales de UGT, Faustino Temprano Vergara, y de CCOO, Vicente Andrés Granado, han enviado una carta al presidente de CECALE, Santiago Aparicio Jiménez. En ella le solicitan una reunión inmediata para llevar trasladar y adaptar este documento a nuestra Comunidad, en base a:

- Incrementos salariales.
- Ultraactividad indefinida de los convenios colectivos.
- Mantenimiento de las cláusulas de revisión salarial.
- Salario mínimo convenio de 1.000 euros brutos mensuales.





### Incremento salarial

Una parte fija de entorno al 2% y una variable del 1% ligada a conceptos a determinar en cada convenio.

En Castilla y León el incremento salarial se sitúa, en mayo de 2018, en el 1,59%. El año 2017 se ha cerrado con un incremento del 1,35%. Estos valores son similares al Estado, lo que no sucedía desde 2014, por lo que nuestra Comunidad presenta un claro déficit.

Esta pérdida de la Comunidad con respecto al Estado se neutralizó con el acuerdo regional firmado el 30 de julio de 2015. Este acuerdo de transposición y adaptación del III AENC en Castilla y León tenía una vigencia de 2015 a 2017. Firmado por UGT, CCOO y CECAL, recomendaba a los negociadores de los convenios colectivos que:

Contemplaran un incremento salarial en CYL que permitiera gradualmente equipar los salarios medios de nuestra Comunidad con los del Estado.

A esto hay que unir el acuerdo firmado el pasado 9 de marzo (Gobierno, UGT, CCOO, CSIF) para el sector público. El incremento salarial de los trabajadores de este sector se concreta en:

- 2018: 1,75%
- 2019: 2,25%
- 2020: 2%

A estos incrementos mínimos se establecen otros aumentos en función de variables como el PIB y el cumplimiento del déficit.

### Salario mínimo de convenio de 14.000 euros, vinculándose a su renovación

Este es el mayor reto para nuestros negociadores. De este acuerdo habría que sacar:

Aquellos convenios provinciales cuyas tablas salariales vienen acordadas por los convenios de sector estatales (construcción, madera, derivados del cemento).

Existen convenios provinciales que no llegan a 12.000 euros, centrándose en los sectores comercio, hostelería, limpieza, panadería y agrario.

A este acuerdo puede ayudar el de finales del 2017 con el gobierno para el incremento del Salario Mínimo Interprofesional. La subida establecida entre 2018 y 2020 es:

- 2018: 4% 736 euros mes 14 pagas 10.304
- 2019: 5% 773 euros mes 14 pagas 10.819
- 2020: 10% 850 euros mes 14 pagas 11.901

Estas subidas serán efectivas siempre que: el PIB sea del 2,5% o superior y el incremento en la afiliación media a la Seguridad Social superior a las 400.000 personas/año.

### Establecimiento de mecanismos de revisión salarial

En la actualidad únicamente el 10% de la negociación colectiva sectorial de la Comunidad tiene establecido mecanismos de revisión salarial. En la mayoría de los casos en relación al IPC de cada año. Este dato hace 8 años era al revés, solo el 10% de los convenios no tenían mecanismos de revisión salarial.

### Vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador

Tras la reforma laboral de 2012 la vigencia de los convenios quedó en el aire por:

- Eliminar la ultraactividad del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- Limitar el periodo a 12 meses para los convenios que no hayan pactado otro plazo.

Esta cuestión fue matizada en el III ASACL (Acuerdo Interprofesional de Solución Autónoma de Conflictos Colectivos de CYL):

Aquellos convenios colectivos sectoriales que no hayan pactado la vigencia tras la denuncia, y concluida la duración acordada, se les dota de otro plazo de 12 meses más a lo marcado en el ET. Este acuerdo es único en toda España. De los 182 convenios sectoriales existentes en CYL, 46 de ellos no tienen pactada la ultraactividad indefinida. De ellos, 23 tienen vigencia y a los otros 23 están sin vigencia.

### Conclusiones

El IV AENC es un gran documento de referencia nacional para cada una de las mesas negociadoras de los convenios colectivos. De manera especial para los convenios de sector, recordando que no es un acuerdo de obligado cumplimiento para los negociadores.

Estos tipos de acuerdos no son de impacto rápido en la negociación colectiva. Esto es así porque cada convenio tiene una vigencia acordada y un recorrido marcado por las diferentes unidades de negociación. Sus verdaderas repercusiones son a medio y largo plazo para los convenios que ya están pactados. Y esperamos que a corto plazo para los que están en negociación.

Este acuerdo puede conseguir dos objetivos en la negociación colectiva:





- Recuperación salarial
- Mantenimiento de los convenios colectivos

Con estos acuerdos se transmite a la sociedad la necesidad de avanzar en la recuperación salarial necesaria:

Para los trabajadores, para la viabilidad del sistema público de pensiones, de seguridad social, etc...

### Ahora toca en Castilla y León

Firmado el acuerdo en el Estado toca la ejecución en cada uno de los convenios colectivos de nuestra Comunidad. Toca traspasar estas recomendaciones estatales a la complicada realidad de los negociadores patronales de cada una de las provincias.

Desde UGTcyL queremos ir más allá en las medidas acordadas, no solo en salarios y mantenimiento de los convenios, Queremos dar un paso más en medidas de prevención de riesgos laborales, igualdad en el trabajo y formación. Hay que trasladar a nuestro ámbito territorial los acuerdos estatales para mejorarlos y adaptarlos a nuestras necesidades y peculiaridades.

En UGTcyL vemos necesario que a través de CECALE, como asociación más representativa de empresarios de CyL, lleguemos a un texto consensuado para mejorar lo firmado en el ámbito estatal. Este posible acuerdo sobre negociación colectiva en CyL daría translación y pondría en valor otros acuerdos dentro de nuestra Comunidad.

Por lo tanto, ha llegado la hora de salir del ocultismo. Es el momento de ver lo que cada uno de los participantes de la negociación colectiva pone sobre la mesa. Ha llegado la hora de pasar de las palabras a los hechos.

Esperamos a una patronal autonómica abierta a la negociación y al acuerdo, como han hecho sus estructuras estatales. UGTcyL sigue y seguirá manteniendo las exigencias laborales y sin cerrar nunca otras vías de reivindicación.

IV AENC: es sólo el principio de la recuperación de salarios y derechos

### UGTcyL reclama la derogación de las reformas laborales para aumentar la calidad del empleo

Los datos de paro registrados publicados hoy por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), correspondientes al mes de junio, en Castilla y León muestran un descenso del desempleo en 8.781 personas respecto al mes anterior, situando la cifra total de parados en 141.643. En términos interanuales, el dato sigue mostrando una reducción, 14.022 parados registrados menos que en junio de 2017.

Detrás de este descenso se esconden circunstancias enquistadas en nuestro mercado laboral.

### Crecimiento muy lento del empleo

El problema de Castilla y León es que el ritmo de creación de empleo es mucho más lento que en España:

En el último año el empleo ha crecido en nuestra Comunidad el 1,7% frente al 3,1% a nivel nacional. En los últimos seis años hemos crecido el 1,6% mientras que en España el

# REFORMA LABORAL

crecimiento ha sido del 10,3%.

### Derogar las reformas laborales

Contratos temporales, a tiempo parcial y que duran horas o días son cada vez más frecuentes en nuestro mercado laboral. Y en Castilla y León esta precarización es aún más acusada: hay más temporalidad a tiempo parcial.

Esta situación tiene que revertirse mediante la derogación de las reformas laborales de 2010 y 2012. Ambas reformas han permitido una precariedad laboral de una intensidad inexistente hasta el momento. Y no podemos resignarnos a que nuestro mercado laboral quede estancado en la precariedad.

### Jóvenes y parados mayores de 55 años

También nos preocupa el paro juvenil y la precariedad de su empleo. Y el desempleo de larga duración entre las personas de más de 55 años. Estas personas, dada la extrema dificultad para reengancharse al mercado laboral, están abocadas a situaciones de pobreza. Tras decenas de años cotizados perciben pensiones de miseria.

### Descenso continuo de las prestaciones por desempleo

Según los datos de la última EPA, el 37% de los desempleados en Castilla y León llevan más de dos años en el paro y el 15% más de cuatro años. Pues bien, la cobertura por desempleo en nuestra Comunidad ha descendido de manera brutal en los últimos años. En 2009, con un nivel de paro similar al actual, la cobertura era 16 puntos mayor; el último dato indica que la protección solo llega al 45% de los desempleados. El descenso mayor ha sido el de las prestaciones contributivas. En 2009 el gasto total fue de 1.258 millones de euros frente a los 743 en 2017. Y con los datos de los cinco primeros meses de 2018 todo parece indicar que se mantiene la reducción de la cobertura de años anteriores.

### Propuestas de UGTcyL

Desde UGT CyL consideramos fundamental derogar las reformas laborales para frenar la precariedad laboral y aumentar la calidad del empleo. Es necesario reforzar y ampliar las prestaciones contributivas y asistenciales que dan cobertura a las personas en desempleo, con especial atención hacia las personas más desprotegidas.