



Galicia

Diario dixital da UGT de Galicia

GALICIA

LABORAL

ISSN 1989-3299

Nº 702 Semana do 31 de outubro ao 6 de novembro de 2016



URXE QUE O NOVO GOBERNO DA XUNTA ACOMETA UN PLAN DE CHOQUE POLO EMPREGO E SE COMPROMETA NOS ORZAMENTOS DE 2017 COAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPREGO

POR SEGUNDO MES CONSECUTIVO, INCREMÉNTASE O PARO, EVIDENCIA DUN MERCADO LABORAL ESTACIONAL E PRECARIO

Resulta prioritario reforzar a protección das persoas mellorando a cobertura das prestacións por desemprego

Redacción.- Xa por segundo mes consecutivo o desemprego medra en Galicia, o que evidencia que cando se produce unha recuperación do emprego esta é tan débil, baseada en traballos estacionais, que non permite o mantemento estrutural da mellora do mercado laboral galego.

Ademais, este mes, os datos que se rexistran en Galicia teñen aínda peor comportamento que no resto do Estado. O desemprego medra nun 2,37 por cento, cifra superior ao 1,20 por cento estatal, e, mentres no resto do Estado conseguen rexistrar un crecemento da afiliación á Seguridade Social, nesta Comunidade a evolución é contraria, esta baixa nun 0,14 por cento.

Para UGT-Galicia, nun contexto de recuperación das cifras macroeconómicas, a mellora da calidade do emprego e das rendas do traballo resulta fundamental para o sostemento da demanda interna, vía consumo, e da economía no seu conxunto.

Os novos gobernos, tanto en Galicia como no Estado, deberían poñer en marcha, cada un deles dentro das súas competencias, plans de choque polo emprego, con recursos adicionais para a protección das persoas desempregadas de longa duración ao tempo que se incrementen as partidas destinadas ás políticas activas que melloren a empregabilidade e a inserción dos traballadores.

Neste senso, o Sindicato insta ao novo Goberno da Xunta a que nos Orzamentos para o 2017 se comprometa en materia de políticas activas de emprego, rompendo a tendencia deste últimos anos nos que redución moi significativamente as achegas neste eido, a pesar da crítica situación do mercado laboral. UGT-Galicia lémbrale ao novo Executivo que a Xunta ten plenas competencias en materia de políticas activas de emprego e que debe exercelas acompañándoas de partidas orzamentarias que garantan o seu cumprimento e efectividade.

Afondando nos datos facilitados este xoves, estes indican que o desemprego medrou nun 2,37 por cento, 4.604 persoas en paro máis que no mes anterior, fronte ao 1,2 por cento de incremento que se rexistra no resto do Estado.

En relación a hai un ano, o paro baixou nun 10,4 por cento e un 9,85 por cento no resto do Estado.

A tímida mellora do mercado laboral está a beneficiar máis aos homes que ás mulleres. Persisten as desigualdades. Aínda que no mes o paro aumentou máis entre os homes, nun 3,31 por cento, fronte ao 1,63 por cento no caso das mulleres, segue a haber menos desempregados homes (88.270) fronte ás mulleres (110.670). Así, as mulleres acadan un peso no desemprego do 55,6 por cento.

Por idades, o paro entre os menores de 25 anos sitúase en 9.285 persoas. Medrando no mes moi por enriba do conxunto de idades, nun 7,19 por cento. Sen embargo, no ano a caída é moito máis acusada, do 17,72 por cento. A causa está na saída de efectivos de Galicia cara a busca dun futuro mellor, así como, na falta de relevo xeracional.

Por sectores, o maior incremento do paro dáse no de servizos, 3.257 persoas paradas máis, basicamente polo factor estacionalidade e o fin da temporada de verán. Aínda que tamén resulta destacable o aumento do paro no sector primario, en 1.022 persoas. O desemprego tan só se contrae na construción. Interanualmente, o desemprego contráese en todos os sectores.

Resulta significativo que en termos absolutos o sector servizos rexistre 12.719 desempregados menos nun ano, aportando este sector máis da metade da contracción do desemprego en termos interanuais.



De novo, o número de contratos rexistrados no mes, 86.274, nun mercado laboral no que o número de asalariados sitúase en torno aos 840.000, proba o alto índice de rotación que hai no mercado laboral galego. Un signo máis da precariedade e estacionalidade do mercado laboral desta Comunidade. Esta idea refórzase cunha porcentaxe de contratación indefinida sobre o total que non supera os 7,69 puntos.

Á vista dos datos feitos públicos este xoves, UGT-Galicia considera que urxe reforzar a protección das persoas, mellorando a cobertura das prestacións por desemprego. O gasto desta partida non debe limitarse a garantir a cobertura coa normativa vixente, dado que dende o ano 2012 véñense promovendo cambios legislativos que endureceron as condicións de acceso ás prestacións, ampliando o volume de persoas sen cobertura. Así o amosa unha taxa de cobertura que en Galicia non supera os 51,1 puntos, moi por debaixo dos 54,2 do resto do Estado. En termos absolutos isto significa que 103.521 desempregados non perciben ningún tipo de prestación.

Ademais, hai que subliñar que, das 90.815 persoas que perciben algún tipo de prestación, un valor mínimo, tan só 36.621 son beneficiarios de prestacións de carácter contributivo. É evidente o carácter asistencial das prestacións nesta Autonomía, o que implica menores contías e que o momento do fin das mesmas está xa máis próximo.

UNHA NEGOCIACIÓN COLECTIVA QUE PROTEXA AOS TRABALLADORES E AUMENTE OS SALARIOS

Redacción- O secretario de Política Sindical de UGT, Gonzalo Pino, afirmou que o sindicato vai traballar "moi duramente para que a negociación colectiva protexa, durante o ano que vén, aos traballadores e traballadoras deste país, como o fixo xa durante os anos de crise, e permita recuperar os niveis salariais perdidos".

Gonzalo Pino realizou estas declaracións durante a inauguración das Xornadas Confederais de Acción Sindical e Negociación Colectiva para 2017, na que interveu tamén a secretaria confederal de UGT, Isabel Araque, e na que Pino apostou por "concretar xa as recomendacións en materia salarial para 2017 e profundar no desenvolvemento de cláusulas que axuden a impulsar o emprego e, sobre todo, a mellorar a calidade do mesmo".

Neste sentido, sinalou que "sendo o cuarto ano consecutivo no que o PIB crece, os salarios deben aumentar para o conxunto dos traballadores deste país". Ademais, este crecemento salarial axudará a constituír unha política económica "que ten que ir encamiñada a reforzar o crecemento económico, para que xere máis emprego e de maior calidade; a axudar ao cambio de modelo produtivo, para facelo máis equilibrado, eficiente e sustentable; e a reducir os niveis de desigualdade e pobreza".

O secretario de Política Sindical de UGT considerou que "é fundamental que os salarios gañen o poder de compra perdido durante a crise, que se sitúa nos -4,8 puntos porcentuais desde 2009; deben crecer para contribuír a cambiar o modelo de crecemento, baseado na continua caída dos custos laborais, que desde 2009 a 2015 caeron en España 6,3 puntos porcentuais, mentres que os da media da eurozona aumentaron 4,8 puntos; e deben crecer para equilibrar a repartición da renda. De 2010 a 2015, a remuneración dos asalariados caeu en 31.000 millóns de euros, mentres as



rendas empresariais aumentaron en 7.100 millóns".

Ademais, deben crecer "para reducir as desigualdades e loitar contra a pobreza; e para elevar os ingresos da Seguridade Social, que non se está recuperando como debería a causa, entre outras razóns, da mala calidade do emprego xerado".

Por iso, apostou por incluír na negociación colectiva un crecemento dos salarios "por encima da inflación, xa que a previsión dun aumento medio da inflación para 2017 é do 1,3%; débese trasladar aos salarios todos os aumentos da produtividade laboral, que para 2017 estímase no 1,6% en termos nominais; e débese incluír cláusulas de garantía salarial para o caso de que a inflación a final de ano sexa superior á prevista e absorba a ganancia de poder adquisitivo pactada".

En definitiva, "concretar xa co resto de interlocutores sociais as recomendacións en materia salarial para o próximo ano, para outorgar certeza e estabilidade á actividade económica das empresas e ás expectativas de vida dos traballadores e as traballadoras e as súas familias".

Outros retos da negociación colectiva para 2017

Durante a inauguración, Gonzalo Pino abordou outros retos para a negociación colectiva do ano que vén. "Acordamos tamén coas organizacións empresariais, entre outras cuestións, constituír as Comisións de Igualdade e Mocidade, que non se reunían desde facía moito tempo; garantir a extensión da acción protectora dos convenios nos casos de privatizacións, subcontratacións, etc.; fortalecer os dereitos de información e consulta nas empresas; mellorar e aumentar o papel dos comités de empresa europeos".

Ademais, "hai que apostar porque o convenio sectorial siga sendo o eixo vertebrador do sector, por encima do convenio de empresa; que os traballadores das empresas multiservizos garantan os seus dereitos nas mesmas condicións que os traballadores da empresa cliente; e renovar o ASAC como sistema de mediación e arbitraje que leva funcionando 20 anos". Todo iso co fin de terminar "cun modelo de crecemento esgotado, baseado na contracción continua dos custos laborais, que non permite aumentos de competitividade e provoca un aumento do empobrecemento da clase traballadora".

An advertisement featuring a young man and woman looking at question marks. The background is red. There are two speech bubbles: one on the left with the text "Programa de garantía xuvenil" and one on the right with "Programa extraordinario de activación para o emprego". At the bottom, it says "Dirixete ás sedes de UGT ou en: <http://www.ugtgalicia.org>". The word "INFÓRMATE!" is written in large letters at the bottom left.

Programa de garantía xuvenil

Programa extraordinario de activación para o emprego

INFÓRMATE!

Dirixete ás sedes de **UGT** ou en: <http://www.ugtgalicia.org>

UGT RECLAMA SANCIONS ELEVADAS PARA ERRADICAR O MAL USO DOS CONTRATOS TEMPORAIS

Redacción.- UGT achaca a progresiva precarización do emprego aos cambios lexislativos emprendidos desde 2010 que outorgaron máis poder aos empresarios e suavizando o camiño para profundar nunha utilización fraudulenta da contratación temporal. Un exemplo é o que ocorre cos contratos de obra ou servizo e eventuais por circunstancias da produción (que acaparan 8 de cada 10 contratos totais cada ano). Estes contratos cada vez duran menos e moi habitualmente suplen actividades establecidas ás que corresponderían contratos fixos descontínuos, tempo imparcial indefinido ou, sobre todo e directamente, indefinido ordinario a xornada completa.

O sindicato esixe a derogación das dúas últimas reformas laborais e que, xunto a iso, adóptense dunha vez medidas eficaces para perseguir a fraude na utilización da contratación temporal, o que esixe que este teña consecuencias económicas suficientemente elevadas para lograr unha resposta claramente disuasoria desta mala praxe que existe no mercado laboral español. Neste sentido, entende que a sentenza do Tribunal Superior de Xustiza da Unión Europea, do 14 de setembro, máis aló de equiparar a indemnización por despedimento dos traballadores temporais e os indefinidos, pon tamén en evidencia a falta de razoabilidade da lexislación española, que permite comportamentos fóra de toda lóxica económica e laboral e que xeran precariedade e inestabilidade.

Cada ano, os contratos de obra ou servizo e o eventual por circunstancias da produción acaparan 8 de cada 10 contratos totais e 9 de cada 10 temporais. Por iso, a evolución de ambas as figuras determina a do conxunto da contratación tanto cuantitativa como cualitativa.

Datos de 2015 reflicten que as 5 ramas que máis empregan o contrato de obra ou servizo son: agricultura, gandería, caza e servizos; servizos de comidas e bebidas (esencialmente bares e restaurantes); actividades de construción especializada; construción de edificios; e educación. Pola súa banda, o contrato eventual concéntrase en: servizos de comidas e bebidas, agricultura, comercio polo miúdo; servizos de aloxamento e Industria da alimentación.

Dada a natureza das actividades que engloban estas ramas e o diferencial da maior temporalidade que existe en España na maioría destas actividades respecto da media europea (por poñer só un exemplo, segundo datos de Eurostat de 2015, a taxa de temporalidade do sector primario en España era do 61,2%, mentres que a media da zona euro neste sector era do 39,2%),



cabe deducir que en moitos casos poden estar a se utilizar estes contratos de maneira impropia ou directamente fraudulenta, en substitución do contrato fixo descontínuo, tempo parcial indefinido ou, directamente, indefinido ordinario a xornada completa; é dicir, suplen actividades de carácter estable na empresa.

Aínda así, á marxe destas actividades que concentran maior número destes contratos temporais, o certo é que en España en todas as ramas de actividade realízase un uso excesivo e, nun elevado número de casos, presuntamente fraudulento destas dúas modalidades de contratación temporal, ao ser utilizadas habitualmente para cubrir necesidades laborais que, por non ser de natureza temporal senón traballos permanentes e de estrutura das empresas, non se axustan ás causas legalmente establecidas que xustificarían o uso dos contratos temporais.

Esta cuestión é de coñecemento común, e reflíctese con claridade en diversos datos estatísticos como que a taxa de temporalidade española sexa en todas actividades económicas sistematicamente superior á do resto dos países europeos, que dita taxa de temporalidade sexa invariablemente superior nos traballadores novos que nos maiores, ou que a proporción de temporais sexa sempre máis elevada no caso das mulleres que no dos homes, sexa cal for o tamaño das empresas. Todo o cal sucede mentres o ordenamento laboral non permite realizar contratos de obra ou servizos e eventuais por cuestión de idade ou de xénero dos traballadores.

Ademais, os contratos de obra ou servizo e eventuais cada vez duran menos. A duración media do primeiro pasou no período 2007-2015 de 91,9 a 51,4 días (40 días

de caída, un 44,1%) e a do segundo pasou de 65,5 a 41,9 días (23,6 días de redución, un 36%). Isto é un síntoma da crecente rotación laboral do noso mercado de traballo.

Así mesmo, aumentou o peso dos contratos de duración máis curta en ambas as figuras. De 2007 a 2015, os contratos de obra de duración igual ou menor a 7 días pasaron de supoñer o 5,2% ao 10,7% e os de duración igual ou inferior a un mes crecieron do 8,1% ao 14,4%. Hai que ter en conta que no 80% dos mesmos non se recolle a súa duración precisa, aberta á duración final da obra ou der servizo en cuestión. Por iso, resultan máis relevantes os datos de duración dos contratos eventuais posto que todos recollen a súa data de termo. A porcentaxe de contratos deste tipo cuxa duración é igual ou menor a 7 días pasou de 27,9% en 2007 a 43,7% en 2015, o que supón un aumento de 15,8 puntos porcentuais. Os que duran un mes ou menos pasaron de supoñer o 50,7% ao 68,1%.

Este acortamento da duración dos contratos tampouco se debe en xeral a que os traballos se volvesen máis curtos, senón a que as empresas utilizan unha maior rotación de traballadores temporais para as mesmas tarefas (máis contratos curtos para realizar os mesmos traballos que antes se realizaban con contratos de maior duración). Neste sentido, os datos do Informe do Mercado de Traballo Estatal (realizado polo Servizo Público de Emprego Estatal) son claramente expresivos: "A media anual de contratos por persoa en 2015 foi de 2,75, a maior dos últimos dez anos" (páxina 51); a 239.000 traballadores realizáronselles máis de dez contratos ao ano, e deles a 125.000

[Continúa na páxina seguinte...](#)

...vén da páxina anterior.

máis de 15 (táboa páxina 52).

Á vista de todos estes datos, UGT considera que:

* Debería realizarse unha revisión e análise detallada do uso efectivo dos contratos de obra ou servizo e eventual por circunstancias da produción no conxunto do sistema produtivo, co obxectivo de reducir o nivel xeral de precariedade no emprego do noso sistema laboral, que mantén un diferencial respecto da media da zona euro que non se xustifica pola natureza destas actividades e dos empregos que requiren.

*Máis aló da necesaria equiparación da indemnización dos contratos temporais á dos indefinidos, a sentenza do Tribunal de Xustiza da Unión Europea do 14 de setembro, pon o acento na ausencia en España de criterios obxectivos que xustifiquen a estendida práctica consistente en manter a traballadores con contrato temporal desempeñando, durante períodos prolongados (e cun ou múltiples contratos e mesmo rotando diferentes traballadores), empregos de natureza permanente e que en consecuencia deberían ser cubertos con contratos indefinidos. É dicir, a sentenza pon en evidencia a falta de razónabilidade da lexislación española, que permite comportamentos fóra de toda lóxica económica e laboral e que xeran precariedade e inestabilidade.

*Cabe esixir unha reforma da lexislación dos contratos temporais para definir con máis claridade as causas permitidas e as non autorizadas de utilización de cada unha das modalidades de contratación temporal, para poder identificar claramente a fraude neste tipo de contratación, o que permitirá mellorar a interpretación xudicial e achegar máis claridade para a utilización polos empresarios, outorgando seguridade xurídica e facilitando a loita contra a fraude.

*Articular un novo sistema de sancións económicas suficientemente elevadas como para que desaliente e disuada os casos de contratación fraudulenta, que constitúen o maior compoñente da inxustificada precarización e inestabilidade laboral.

É NECESARIA UNHA REFORMA LEXISLATIVA QUE GARANTA OS DEREITOS DOS TRABALLADORES DAS EMPRESAS MULTISERVIZOS

Redacción.- UGT e CCOO van redobrar as accións para loitar contra a discriminación salarial e laboral que sofren os traballadores das empresas multiservizos. Neste sentido, reiteran a necesidade de realizar unha reforma lexislativa que garanta os dereitos dos traballadores e traballadoras nos procesos de externalización e nas actividades xa externalizadas.

Ambos os sindicatos seguirán impulsando nos convenios cláusulas para garantir que non se devalúen as condicións retributivas e de traballo do convenio sectorial de referencia nas empresas multiservizos; e solicitan á Inspección de Traballo que intensifique a vixilancia para evitar as prácticas fraudulentas ou irregulares destas empresas (que repercuten negativamente nos ingresos por cotizacións no sistema da Seguridade Social e nos ingresos da Facenda Pública). Consideran que a responsabilidade última das condicións dos traballadores destas empresas multiservizos recae nas empresas que contratan, sexan estas de carácter privado, público ou a propia Administración.

A reforma laboral de 2012 e a prevalencia aplicativa do convenio de empresa sobre o sectorial provocaron a desvalorización de salarios e das condicións de traballo de miles de traballadores, a través da externalización e as empresas multiservizos.

Por iso, CCOO e UGT iniciaron en marzo de 2015 unha campaña para impulsar accións que evitasen isto. Actuacións recollidas nunha Declaración conxunta e en base a tres eixos: no ámbito xurídico, da negociación colectiva e propostas para establecer unha reforma lexislativa.

Aínda que despois de ano e medio producíronse avances, estes foron dispares e

aínda son insuficientes, por iso UGT e CCOO van redobrar esforzos para perseguir a desvalorización do traballo a través das empresas multiservizos.

Ata agora os mellores e máis inmediatos resultados foron a anulación, por falta de lexitimidade das partes asinantes, de case o 100% das decenas de convenios de empresa que os sindicatos impugnaron ante a Audiencia Nacional e as diferentes campañas de denuncia á Inspección de Traballo que se iniciaron por mor de ditas anulacións que están a producir efectos en amplos colectivos e sectores.

Respecto da proposta de modificación lexislativa solicitada por ambos os sindicatos, en xullo de 2015, o resultado foi o silencio por parte da Administración e do Goberno, aínda que os partidos políticos, en maior ou menor medida, recolleron nos seus programas medidas neste sentido nas eleccións xerais de decembro e xuño.

No ámbito da negociación colectiva, aínda que tamén se produciron avances, o principal obstáculo segue sendo a reforma laboral de 2012 e a prevalencia do convenio de empresa fronte ao sectorial. Aínda así, existen cláusulas de garantía para o persoal externalizado nos convenios de: Hostalería de Baleares, Málaga, Navarra, As Palmas, Tenerife e Teruel, no I Convenio Estatal da Industria, a Tecnoloxía e os Servizos do Sector do Metal

2016, no Convenio de Limpeza de edificios e locais de Guipúscoa, no I Convenio de Colectividades de 2016 e no Convenio de Empresa de SEAT 2016.

Co obxectivo de redobrar a campaña contra o modelo de externalización polo que se optou na última década no noso país, UGT e CCOO acordan: intensificar as accións, tanto sindicais como administrativas e xudiciais; instar á Dirección Xeral Estatal da Inspección de Traballo para que actúe de oficio contra as prácticas fraudulentas ou irregulares destas empresas que teñen, ademais, unha importante repercusión negativa nos ingresos por cotizacións no sistema da Seguridade Social e, en última instancia, nos ingresos da Facenda Pública; insistir de novo, ante os partidos políticos e o Goberno, na reforma urxente dos artigos 43 ao 45 do Estatuto dos Traballadores, a derogación da reforma laboral e a regulación legal ou administrativa das Empresas Multiservizos para o seu control e seguimento; impulsar nos convenios sectoriais e de empresa cláusulas de garantía para regular unha externalización responsable; trasladar a presión e a responsabilidade do modelo de externalización ás empresas principais ou clientes e administracións.

Ambas as organizacións ratifican o seu compromiso de non asinar convenios que non cumpran coas mínimas garantías laborais e salariais recollidas como base na Declaración conxunta do 18 de marzo de 2015.

